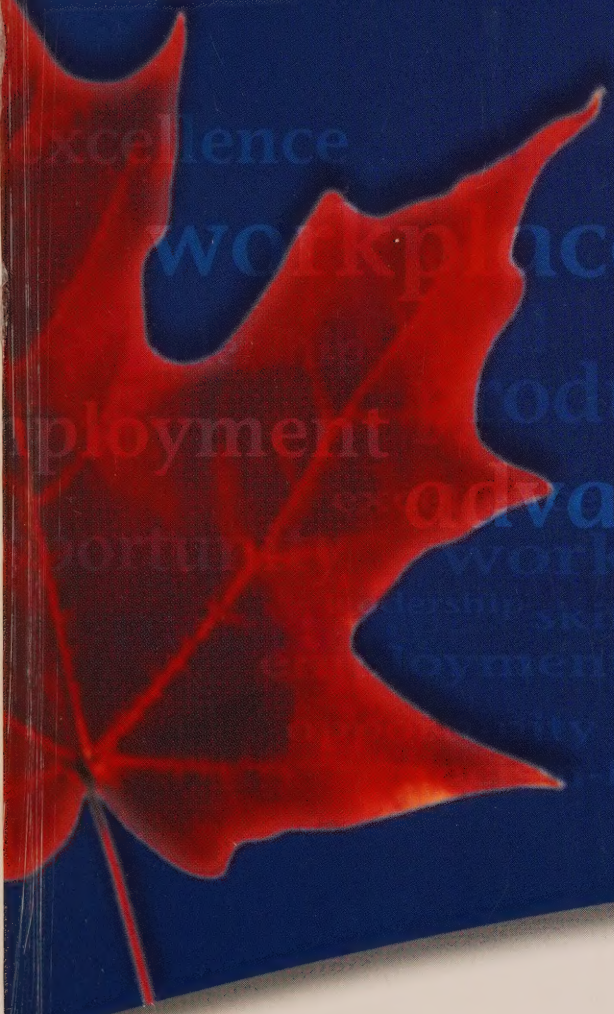
Human Resources and Social Development Canada
Ressources humaines et Développement social Canada

Building Fair and Productive Workplaces

Employment Equity Act: Annual Report 2006



Labour Program
Labour.gc.ca

Cat. No. : HS21-1/2006
ISBN: 978-0-662-49746-2

Canada

Employment Equity Act: Annual Report 2006

You can order additional printed copies of this publication, indicating the catalogue number HS21-1/2006, from:

Publications Services
Human Resources and
Social Development Canada
140 Promenade du Portage
Phase IV, Level 0
Gatineau, Quebec
K1A 0J9

Fax: (819) 953-7260
E-mail: publications@hrsdc-rhdsc.gc.ca

Available in alternate formats, upon request.
Call 1 866 386-9624 (toll free) on a touch-tone phone.

Cat. No. : HS21-1/2006
ISBN: 978-0-662-49746-2

PRINTED IN CANADA
IMPRIMÉ AU CANADA

Minister's Message

Canada's workplaces are where our nation's wealth is generated. They are also where many Canadians spend a significant part of their working lives. The performance of the workplace therefore has a major influence on the social and economic outcomes for Canadians.

Given the role the workplace plays in the lives of Canadians, it must reflect the changing face of Canada. The government plays a significant role in achieving this objective through a variety of ways including through Canada's *Employment Equity Act*. The Act drives us to be more inclusive and to open doors to those who face particular employment barriers: women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities.

The Annual Report provides a report card to Canadians on how federally regulated workplaces are performing to achieve the objective of appropriate representation of the designated groups in Canadian workplaces.

The Report shows that we have been making progress but more progress is still needed to close the gaps between the availability of these groups in the workforce and their representation in the workplace. The government recognizes and applauds the efforts of employers and employees in achieving these gains. The government takes this opportunity to encourage all employers to strengthen their efforts to do even more.

Given the reality of the modern day labour markets and the impact of demographic change that is slowing down labour force growth, objectives of fairness for the designated groups and the need of the modern economy go hand-in-hand.

Building fairness in Canada's workplaces, which would enhance productivity, is central to succeeding in the highly competitive global market. When we promote diversity and inclusiveness in the workplace, we not only create better workplaces but we also build a better economy and stronger nation.

Jean-Pierre Blackburn, P.C., M.P.
Minister of Labour and
Minister of the Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec

Table of Contents

Introduction

Employment Equity

"The purpose of this Act is to achieve equality in the workplace so that no person shall be denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability and, in the fulfillment of that goal, to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities by giving effect to the principle that employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences."

- Section 2 of the *Employment Equity Act*

Over twenty years ago, in 1986, the *Employment Equity Act* was passed requiring employers to undertake and report, to the Government of Canada, their plans and results with respect to the achievement of appropriate levels in the workplace of representation of the four designated groups: women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. The 2006 Annual Report presents these results.

Canada's strength as a nation lies in its diversity, and with the skills of its workers. Attracting the best and brightest, as well as maximizing the potential of all working Canadians, are the keys to success in the highly competitive global marketplace.

A number of pressures in the labour market make it even more important to use the skills of all those who want to work. As the baby boom generation begins to retire, the Canadian workforce will decline unless there are new labour market entrants to replace the numbers of those retiring. Canada currently has the lowest unemployment rate in three decades; 62.7% of the working age population is working.[1] Increasing numbers of employers are reporting shortages in certain skilled and unskilled occupations. Making full use of the talents of all workers in Canada, including immigrants, can help address impending skill shortages. Employment equity is a necessary and effective tool to help employers do just that.

Canadians want the workplace to be responsive to these pressures and to be fair, so that equitable employment opportunities are available for everyone who is seeking work. Canadians believe there should not be employment barriers or discriminatory factors preventing a person from earning a position for which they are qualified. In order to meet those goals, the Labour Program is working with its partners at the Canadian Human Rights Commission and the Public Service Human Resources Management Agency of Canada to provide information about employment equity and its social and economic benefits.

1 Source: Labour Force Survey, December 2005

The Labour Program, for example, is implementing the Racism-Free Workplace Strategy to assist employers to recruit and retain members of visible minorities and Aboriginal peoples, and to address issues related to racial differences. The strategy provides information and tools about good business practices, success stories and business cases. It also brings employers and representatives from these two groups together to work on innovative approaches to training, recruitment, retention and advancement.

Employers covered under the Act have four core obligations in implementing employment equity:

- To survey their workforces and collect information on the representation, occupational groups, salary distribution and shares of hires, promotions and terminations of designated group members;
- To carry out analysis of any under-representation of the designated groups in each occupational group in their workforces;
- To review their employment systems, policies and practices in order to identify employment barriers; and
- To prepare plans outlining how they propose to remove employment barriers and introduce positive policies and practices for the hiring, training, promotion and retention of persons in the designated groups, including making reasonable accommodations and establishing timetables complete with short and long-term goals.

The special focus in this year's report is "Overcoming employee resistance to self-identification". Self-identification is a key component of workplace equity programs and often has been cited by employers as a human resource challenge. Good communication and awareness building, as well as understanding the purpose and operation of employment equity will help eliminate misperceptions and assist in the achievement of better labour force representation of designated groups.

The Act is the only comprehensive federal legislation for employment equity in Canada. It covers the following five types of employers:

1. **Federally Regulated Private Sector Employers and Crown Corporations** with 100 or more employees.

2. **Federal Public Service** organizations listed under Schedule I, Part I of the Public Service Staff Relations Act (PSSRA) [e.g., Human Resources and Social Development Canada (HRSDC), National Defence, Correctional Service Canada and Health Canada].

3. **Separate Employer** organizations in the federal public sector with 100 or more employees listed in Schedule I, Part II of the PSSRA (e.g., Canada Revenue Agency, Canadian Food Inspection Agency and Parks Canada).

4. **Other Public Sector Employer** organizations with 100 or more employees, including the Canadian Forces (officers and non-commissioned members in the Regular and the Reserve Forces) and the Royal Canadian Mounted Police (regular and civilian members, excluding federal Public Service employees).

5. **Federal Contractor** organizations that are provincially regulated suppliers of goods and services, with at least 100 employees in Canada, who bid on or receive federal contracts valued at $200,000 or more.

Overview

This Annual Report is the nineteenth edition tabled in Parliament. It describes the employment situation of the four designated groups (women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities) and the progress that employers made towards achieving employment equity based on the reports submitted for 2005.

There is a change in the format of this year's report in that information on each of the designated groups is covered under a separate chapter. Throughout the report, key findings from 2005 are compared to those from the previous year and, where appropriate, 1987 and 2001 (the last time the Act was reviewed by Parliament).

Chapters 1 to 4 provide data on the employment situation of each of the designated groups in the different workforces covered under the Act.

Chapter 5 Recognizing Excellence – Good Practices provides information on the tools used by the federally regulated private sector employers and Crown corporations for improving equity outcomes.

Chapter 6 Employment Equity Success Stories showcases special case studies of exemplary employment equity employers – Spectra Energy and Citibank Canada.

Chapter 7 The Road Ahead – Workplace Equity Initiatives describes the work being undertaken by Human Resources and Social Development Canada (HRSDC)-Labour which supports the advancement of employment equity.

Key Observations on All *Employment Equity Act* Employers

In 2005

- There was improvement in the representation of all four designated groups at the aggregate level covered under the *Employment Equity Act*. However, all designated groups remain under-represented in both the Federally Regulated Private Sector and the Federal Public Sector (Table 1 – Grand Total for Both Sectors).[2]

- In the **federally regulated private sector**, progress was achieved in the representation of most of the designated groups. However, there is still a need for continuing improvement as gaps exist for three of the designated groups with particular challenges for persons with disabilities and Aboriginal peoples (Table 1).

- In the **federal public sector**, improvement was noted for all designated groups. However, the largest challenge is the gap in the representation of members of visible minorities (Table 1).

Table 1
Summary Statistics for All Employers Reporting Under the Employment Equity Act

Employers		All Employees	Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
			2004	2005		2004	2005		2004	2005		2004	2005	
	#	#	R* %	R* %	A** %	R* %	R* %	A** %	R* %	R* %	A** %	R* %	R* %	A** %
Total Private Sector	**520**	**672,652**	**43.4**	**43.3**	**47.3**	**1.7**	**1.8**	**2.6**	**2.5**	**2.7**	**5.3**	**13.3**	**14.1**	**12.6**
Federal Public Service	73	165,856	53.1	53.5	52.2	4.1	4.2	2.5	5.7	5.8	3.6	7.8	8.1	10.4
Separate Employers	16	66,068	55.1	55.2	47.3	2.6	2.6	2.6	4.8	4.9	5.3	10.8	11.3	12.6
Other Public Sector Employers	2	121,722	18.0	18.2	47.3	2.9	3.1	2.7	1.8	1.6	5.3	2.7	3.0	10.3
Total Public Sector	**91**	**353,646**	**40.9**	**41.7**	**49.6**	**3.4**	**3.5**	**2.6**	**4.1**	**4.2**	**4.5**	**6.5**	**7.0**	**10.8**
Grand Total for Both Sectors	**611**	**1,026,298**	**42.5**	**42.7**	**48.1**	**2.3**	**2.4**	**2.6**	**3.1**	**3.2**	**5.0**	**10.9**	**11.6**	**12.0**

* "R" refers to the percentage representation of the respective designated group of all employees in the employer's workforce. The data on the federally regulated private sector are collected on a calendar year basis by the Labour Program of the Department of Human Resources and Social Development Canada (HRSDC), while those on the federal public sector are collected on a fiscal year basis (i.e., April 1, 2003 to March 31, 2004 and April 1, 2004 to March 31, 2005) by the Public Service Human Resources Management Agency of Canada (PSHRMAC).

** "A" refers to the percentage workforce availability from the 2001 Census of Canada and the 2001 Participation and Activity Limitation Survey (PALS) conducted by Statistics Canada. The workforce availability for the federal Public Service are estimates produced by PSHRMAC based on occupations in the Canadian workforce that correspond to occupations in this workforce of Canadian citizens only (excludes landed immigrants). The Other Public Sector Employers' availability are based on the Canadian citizens data. The total availability statistics have been weighted.

2 Employers who report under the Employment Equity Act include the federally regulated private sector and Crown corporations, the federal Public Service, the Separate Employers [federal public sector organizations with 100 or more employees that are listed in Schedule I, Part II of the Public Service Staff Relations Act (e.g., Canada Revenue Agency, Canadian Food Inspection Agency and Parks Canada)], and the Other Public Sector Employers (include the Canadian Forces and the Royal Canadian Mounted Police). Provincially regulated employers subject to the Federal Contractors Program (FCP) do not submit annual reports. Therefore, representation data for the designated groups in the entire FCP workforce are not available.

Federally Regulated Private Sector Employers

2005 in relation to 2004

For all federally regulated private sector employers and Crown corporations who reported in 2004 and 2005:

- Progress was made in the representation of Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities (Table 2).
- The representation of women remained relatively stable (Table 2).

Over the longer run

The data for all federally regulated private sector employers and Crown corporations indicate that since 1987, when the Act came into force:

- There was improvement in the representation of all the designated groups (Table 2).
- The largest relative improvements were for members of visible minorities and Aboriginal peoples (Table 2).

Table 2
Representation of the Designated Groups as Reported by Federally Regulated Private Sector Employers*

Sector	Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 %	2004 %	2005 %	1987 %	2004 %	2005 %	1987 %	2004 %	2005 %	1987 %	2004 %	2005 %
Banking	76.1	69.6	68.9	0.6	1.3	1.3	1.8	2.8	3.3	9.5	21.8	22.8
Communications	39.6	41.1	40.8	0.6	1.4	1.5	1.4	2.5	2.6	4.0	12.2	12.6
Transportation	16.9	25.3	25.3	0.7	2.2	2.3	1.4	2.4	2.4	2.6	8.4	9.1
Other	21.3	27.9	30.7	0.9	2.3	2.3	2.3	2.2	2.4	2.6	6.4	8.3
All	**40.9**	**43.4**	**43.3**	**0.7**	**1.7**	**1.8**	**1.6**	**2.5**	**2.7**	**5.0**	**13.3**	**14.1**

* These data are collected on a calendar year basis by HRSDC. Discrepancies may occur with data previously reported due to database additions and/or adjustments made to employer reports after publication deadlines.

Federally Regulated Public Sector Employers [3]

2005 in relation to 2004

For all of the federal public sector employers, there has been a slight improvement for all designated groups. The following are the highlights of the progress in the representation of the designated groups among the federal public sector employer workforces that fall under the *Employment Equity Act.*

- In the **federal Public Service**, unlike the federally regulated private sector and Crown corporations, women, Aboriginal peoples and persons with disabilities were well represented, but members of visible minorities remained under-represented (Table 1).

- In the **Separate Employers**, women and Aboriginal peoples were well represented, but persons with disabilities and members of visible minorities remained under-represented (Table 1).

- In the **Other Public Sector Employers**, Aboriginal peoples were well represented, but significant representation gaps continued to exist for women, persons with disabilities and members of visible minorities (Table 1).

Government Workplace Equity Initiatives

Strategic Initiative

- The Racism-Free Workplace Strategy is a key component of the Federal Government's *A Canada for All: Canada's Action Plan Against Racism.* It aims to improve the employment situation of Aboriginal peoples and members of visible minorities through the elimination of barriers to employment and the adoption of positive support measures in the federally regulated private and public sectors.

Legislative Review

- The *Employment Equity Act* requires a review by a parliamentary committee every five years. The review by the Standing Committee on Human Resources, Social Development and the Status of Persons with Disabilities (HUMA) is scheduled to take place in 2007. In preparation for that review, a number of activities were undertaken in 2006: a discussion paper inviting comment was released; meetings were held with key stakeholders to obtain their views; and a program evaluation was initiated.

3 Historical data are not available for some of the employers in the federal public sector.

Limitations of the Employment Equity Data [4]

While this report provides the latest information on employment equity data, it has the following limitations:

1. The data are received from employers on an annual basis. However, the employer universe changes from one year to the next, largely due to the addition of new employers. Alternatively, some employers may cease to fall under federal jurisdiction. If one compares the statistics from year to year, keeping in mind that the universe has changed, the comparison may produce inaccurate results. As an example, if a new employer reports weak representation of women, then this figure may lower the overall average representation of women for the year. This could lead to the erroneous impression that there has been a decline in the overall representation of women. To provide a more accurate impression, we need to consider only those employers that have reported on a consistent basis over time. This is what we have labelled as "adjusted" data. However, not all of the historical data have been adjusted.

   The following tables illustrate the changes in the data that arise due to using different employer bases.

Table 3

Unadjusted Representation of the Designated Groups in All of the Federally Regulated Private Sector Employers who Reported in 2001, 2004 and 2005*

Sector	Women						Aboriginal Peoples					
	2001		2004		2005		2001		2004		2005	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Banking	139,080	71.0	128,350	69.6	131,415	68.9	2,139	1.1	2,408	1.3	2,460	1.3
Communications	88,861	41.3	90,232	41.1	89,849	40.8	2,921	1.4	3,137	1.4	3,263	1.5
Transportation	44,318	24.7	46,969	25.3	48,553	25.3	3,588	2.0	3,995	2.2	4,509	2.3
Other	12,461	28.0	17,196	27.9	21,381	30.7	1,217	2.7	1,416	2.3	1,622	2.3
All	**284,720**	**44.9**	**282,747**	**43.4**	**291,198**	**43.3**	**9,865**	**1.6**	**10,956**	**1.7**	**11,854**	**1.8**
	Persons with Disabilities						**Members of Visible Minorities**					
	2001		2004		2005		2001		2004		2005	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Banking	3,911	2.0	5,250	2.8	6,236	3.3	33,575	17.1	40,261	21.8	43,550	22.8
Communications	5,009	2.3	5,553	2.5	5,664	2.6	23,359	10.8	26,724	12.2	27,763	12.6
Transportation	4,385	2.4	4,411	2.4	4,597	2.4	13,679	7.6	15,639	8.4	17,493	9.1
Other	1,214	2.7	1,344	2.2	1,666	2.4	3,436	7.7	3,948	6.4	5,767	8.3
All	**14,519**	**2.3**	**16,558**	**2.5**	**18,163**	**2.7**	**74,049**	**11.7**	**86,572**	**13.3**	**94,573**	**14.1**

* Figures have not been adjusted in this table. The data show all of the numbers that were reported in each year (i.e., 418 employers in 2001, 503 employers in 2004 and 520 employers in 2005).
Discrepancies may occur with data previously reported due to database additions and/or adjustments made to employer reports after publication deadlines.

4 For detailed descriptions of the terms and statistical approaches used in this report, please refer to the Technical Guide at: http://www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=/en/lp/lo/lswe/we/ee_tools/reports/annual/TechnicalGuide.shtml&hs=wzp

Table 4
Adjusted Representation of the Designated Groups in Only the Federally Regulated Private Sector Employers who Reported in Each Year Since 2001*

Sector	Women						Aboriginal Peoples					
	2001		2004		2005		2001		2004		2005	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Banking	138,607	71.1	128,095	69.6	130,470	69.0	2,124	1.1	2,408	1.3	2,448	1.3
Communications	81,242	41.5	87,615	41.3	86,661	41.0	2,711	1.4	3,069	1.4	3,174	1.5
Transportation	36,035	23.1	37,442	24.3	38,633	24.3	3,187	2.0	3,528	2.3	3,826	2.4
Other	11,901	27.8	12,902	29.9	13,914	31.1	1,202	2.8	1,300	3.0	1,385	3.1
All	**267,785**	**45.4**	**266,054**	**44.8**	**269,678**	**44.6**	**9,224**	**1.6**	**10,305**	**1.7**	**10,833**	**1.8**
	Persons with Disabilities						**Members of Visible Minorities**					
	2001		2004		2005		2001		2004		2005	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Banking	3,900	2.0	5,249	2.9	6,223	3.3	33,462	17.2	40,192	21.8	43,268	22.9
Communications	4,781	2.4	5,425	2.6	5,514	2.6	20,597	10.5	25,862	12.2	26,440	12.5
Transportation	3,950	2.5	3,966	2.6	4,132	2.6	12,000	7.7	13,627	8.8	15,217	9.6
Other	1,202	2.8	1,196	2.8	1,234	2.8	3,381	7.9	3,725	8.6	4,291	9.6
All	**13,833**	**2.3**	**15,836**	**2.7**	**17,103**	**2.8**	**69,440**	**11.8**	**83,406**	**14.1**	**89,216**	**14.8**

* Figures have been adjusted in order to measure the yearly progress in the representation of the designated groups in the employer base.
Data in this table cannot be compared to those published last year as the employer base in this report includes 322 employers who reported each year since 2001 (i.e., employers who reported for the first time after 2000 are excluded). Last year's report covered 381 employers who submitted reports in 2003 and 2004.

2. To measure the progress of designated groups covered by the Act, their percentage representation (i.e., the number of designated group employees divided by the number of all employees) is compared to their availability in the workforce population. Availability data are obtained from Censuses or surveys conducted every five years by Statistics Canada. There is therefore a time lag in measuring representation gaps, as for example, 2005 designated group representation is being compared to 2001 Census/survey availability data.

3. Due to some data being reported by employers after publication deadlines, there may be differences in the data reported in Annual Reports for particular years.

4. The data on the workforces covered by the Act are collected from different sources. The federally regulated private sector and Crown corporations' employment equity data are collected on a calendar year basis and consolidated by the Labour Program of the Department of Human Resources and Social Development Canada, while the federal public sector data are collected on a fiscal year basis by the Public Service Human Resources Management Agency of Canada.

Chapter 1: Women

This chapter provides data on the employment situation of women in the different workforces covered under the Employment Equity Act.[5] *Throughout the chapter key findings from 2005 are compared to those from the previous year and, where available, 2001 and 1987.*[6]

Highlights

- From 2004 to 2005, women's representation rose at the aggregate level but continued to be below availability in both the **federal private** and **public sectors** (Table 1.1).[7]
- Women are significantly overrepresented compared to availability in the banking sector, but there has been a downward trend in this representation over time (Table 1.2). The opposite is the case for the remaining **federally regulated private sector**.
- In the **federally regulated private sector**, women's representation in senior and middle management, as well as professional occupations has increased between 2001 and 2005, while the representation in the remaining groups decreased (Table 1.3). However, the representation has continued to be below availability in senior management and professional occupations.
- The share of women hired and terminated in the **federally regulated private sector** has been on a downward trend since 2001 (Tables 1.4 and 1.5), while the share of women promoted has been somewhat stable (Table 1.6).

5 Please refer to **Appendix B** for data on women in the federally regulated private sector and Crown corporations workforce, and **Appendix C** for data on women in the public sector subject to the Act.

6 Tables throughout this section show comparisons between adjusted and unadjusted federally regulated private sector employers and Crown corporations data. The adjusted data cover employees from the same population of employers (322) who have been reporting each year since 2001 (i.e., employers who reported for the first time after 2000 are excluded), while the unadjusted data cover all employees reported in the specific year (i.e., all employers are included in year-to-year comparisons).

7 To measure the progress of women covered by the Act, representation is compared to availability in the workforce population. Availability data are obtained from Censuses conducted by Statistics Canada every five years. There is therefore a time lag in measuring representation gaps, as for example, 2005 representation is being compared to 2001 Census of Canada availability data.

Table 1.1
All Women Employees Under the Employment Equity Act

Employers	Adjusted 2004 R* %	Adjusted 2005 R* %	Adjusted 2005 A** %	Unadjusted 2004 R* %	Unadjusted 2005 R* %	Unadjusted 2005 A** %
Total Private Sector	**44.8**	**44.6**	**47.3**	**43.4**	**43.3**	**47.3**
Federal Public Service				53.1	53.5	52.2
Separate Employers†				55.1	55.2	47.3
Other Public Sector Employers‡				18.0	18.2	47.3
Total Public Sector				**40.9**	**41.7**	**49.6**
Grand Total for Both Sectors				**42.5**	**42.7**	**48.1**

* "R" refers to the percentage representation of the respective designated group of all employees in the employer's workforce. The data on the federally regulated private sector are collected on a calendar year basis by the Labour Program of Human Resources and Social Development Canada (HRSDC), while those on the federal public sector are collected on a fiscal year basis (i.e., April 1, 2003 to March 31, 2004 and April 1, 2004 to March 31, 2005) by the Public Service Human Resources Management Agency of Canada (PSHRMAC).

** "A" refers to the percentage workforce availability from the 2001 Census of Canada conducted by Statistics Canada. The workforce availability for the federal Public Service are estimates produced by PSHRMAC based on occupations in the Canadian workforce that correspond to occupations in this workforce of Canadian citizens only (excludes landed immigrants). The Other Public Sector Employers' availability are based on the Canadian citizens data. The total availability statistics have been weighted.

† Separate Employers are federal public sector organizations with 100 or more employees that are listed in Schedule I, Part II of the Public Service Staff Relations Act (e.g., Canada Revenue Agency, Canadian Food Inspection Agency and Parks Canada).

‡ The Other Public Sector Employers include the Canadian Forces and the Royal Canadian Mounted Police.

Table 1.2
Representation of Women in the Federally Regulated Private Sector*

Sector	Adjusted 2001 #	Adjusted 2001 %	Adjusted 2004 #	Adjusted 2004 %	Adjusted 2005 #	Adjusted 2005 %	Unadjusted 1987 %	Unadjusted 2001 %	Unadjusted 2004 %	Unadjusted 2005 %
Banking	138,607	71.1	128,095	69.6	130,470	69.0	76.1	71.0	69.6	68.9
Communications	81,242	41.5	87,615	41.3	86,661	41.0	39.6	41.3	41.1	40.8
Transportation	36,035	23.1	37,442	24.3	38,633	24.3	16.9	24.7	25.3	25.3
Other	11,901	27.8	12,902	29.9	13,914	31.1	21.2	28.0	27.9	30.7
All	**267,785**	**45.4**	**266,054**	**44.8**	**269,678**	**44.6**	**40.9**	**44.9**	**43.4**	**43.3**

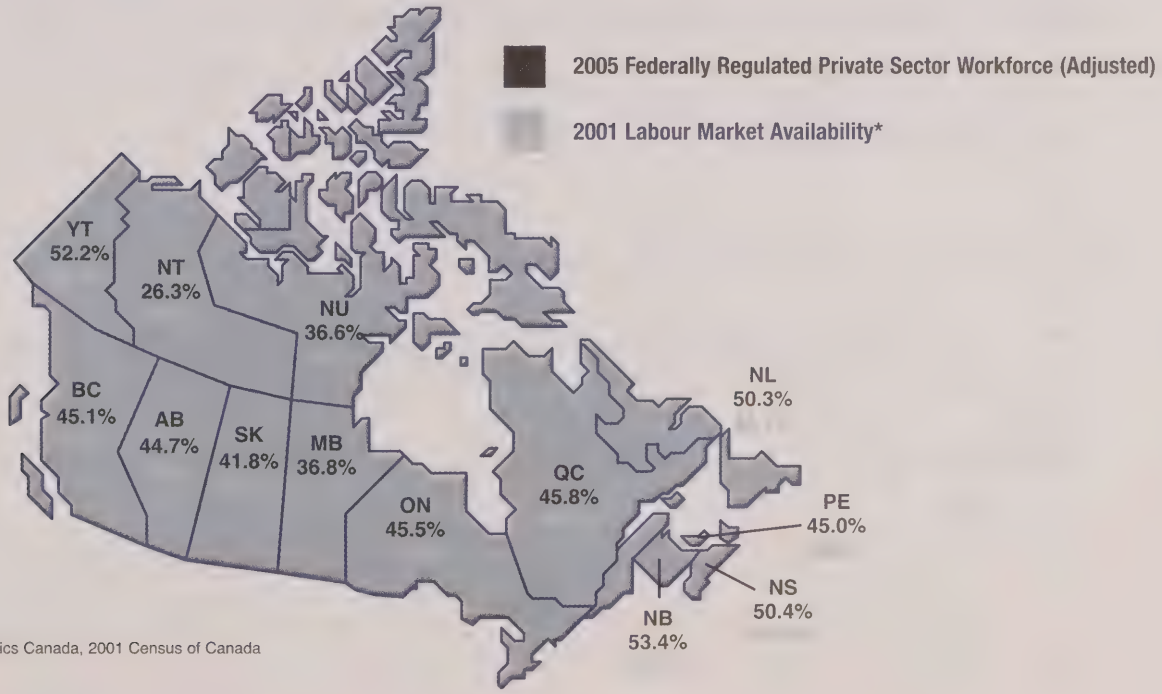
* Discrepancies may occur with data previously reported due to database additions and/or adjustments made to employer reports after publication deadlines.

Table 1.3
Women in the Federally Regulated Private Sector by Selected Occupational Groups*

Employment Equity Occupational Groups (EEOGs)	Representation**			Availability***
	2001	2004	2005	2001
	%	%	%	%
Senior Managers	20.3	22.1	22.1	25.1
Middle and Other Managers	43.0	43.6	44.1	37.5
Professionals	45.2	45.9	46.0	52.8
Remaining EEOGs	46.1	45.1	44.8	47.7
Total	**45.4**	**44.8**	**44.6**	**47.3**

* Employers report according to 14 Employment Equity Occupational Groups (EEOGs). This table shows selected EEOGs with significant differences between representation and availability for women.
** Data are based on adjusted employer database.
*** Source: Statistics Canada, 2001 Census of Canada

Figure 1.1
Representation (2005) and Availability (2001) of Women in the Federally Regulated Private Sector by Region



* Source: Statistics Canada, 2001 Census of Canada

Table 1.4
Share of Women Hired into the Federally Regulated Private Sector*

Sector	2001		2004		2005	
	#	%	#	%	#	%
Banking	17,727	61.5	12,220	57.9	14,773	58.4
Communications	10,623	38.7	12,488	42.5	10,667	37.1
Transportation	11,000	31.1	6,439	25.3	7,151	24.4
Other	1,423	31.4	1,419	35.7	1,855	35.1
All	**40,773**	**42.4**	**32,566**	**40.7**	**34,446**	**38.9**

* The "share" is the percentage of total hires received by members of a designated group.
Data are based on adjusted employer database.

Table 1.5
Share of Women Terminated from the Federally Regulated Private Sector*

Sector	2001		2004		2005	
	#	%	#	%	#	%
Banking	16,300	64.7	12,953	64.2	14,153	62.0
Communications	8,852	39.1	9,175	39.5	12,752	39.7
Transportation	6,240	24.8	5,256	22.9	6,087	23.4
Other	1,817	24.0	1,136	30.2	1,769	35.3
All	**33,209**	**41.2**	**28,520**	**40.7**	**34,761**	**40.4**

* The "share" is the percentage of total terminations received by members of a designated group.
Data are based on adjusted employer database.

Table 1.6
Share of Women Promoted in the Federally Regulated Private Sector*

Sector	2001		2004		2005	
	#	%	#	%	#	%
Banking	18,884	68.4	14,596	64.5	15,392	64.3
Communications	4,791	46.5	3,855	42.8	4,242	42.6
Transportation	1,725	22.3	1,325	27.2	1,999	32.8
Other	1,127	29.1	1,141	35.5	1,123	33.7
All	**26,527**	**53.6**	**20,917**	**52.6**	**22,756**	**52.5**

* The "share" is the percentage of total promotions received by members of a designated group.
Data are based on adjusted employer database.

Chapter 2: Aboriginal Peoples

This chapter provides data on the employment situation of Aboriginal peoples in the different workforces covered under the Employment Equity Act.[8] *Throughout the chapter key findings from 2005 are compared to those from the previous year and, where available, 2001 and 1987.*[9]

Highlights

- There has been a very modest increase in the representation of Aboriginal peoples from 2004 to 2005. Aboriginal peoples were well represented in the **federal public sector**, whereas in the **federally regulated private sector** they generally continued to be at levels below availability (Tables 2.1 and 2.2).[10]
- Between 2001 and 2005, Aboriginal peoples' representation increased slightly in senior and middle management, professional, as well as crafts and trades supervisory occupations in the **federally regulated private sector** (Table 2.3). However, the representation remained below availability in all groups except for the crafts and trades supervisory occupations.
- The share of Aboriginal peoples hired into the **federally regulated private sector** has continued to be significantly below availability since 2001 (Table 2.4) and their share of terminations has been above their representation (Table 2.5). The share of Aboriginal peoples promoted has been somewhat stable (Table 2.6).

8 Please refer to **Appendix B** for data on Aboriginal peoples in the federally regulated private sector and Crown corporations workforce, and **Appendix C** for data on Aboriginal peoples in the public sector subject to the Act.

9 Tables throughout this section show comparisons between adjusted and unadjusted federally regulated private sector employers and Crown corporations data. The adjusted data cover employees from the same population of employers (322) who have been reporting each year since 2001 (i.e., employers who reported for the first time after 2000 are excluded), while the unadjusted data cover all employees reported in the specific year (i.e., all employers are included in year-to-year comparisons).

10 To measure the progress of Aboriginal peoples covered by the Act, representation is compared to availability in the workforce population. Availability data are obtained from Censuses conducted by Statistics Canada every five years. There is therefore a time lag in measuring representation gaps, as for example, 2005 representation is being compared to 2001 Census of Canada availability data.

Table 2.1
Aboriginal Peoples in All Employers Under the Employment Equity Act

Employers	Adjusted			Unadjusted		
	2004	2005		2004	2005	
	R* %	R* %	A** %	R* %	R* %	A** %
Total Private Sector	**1.7**	**1.8**	**2.6**	**1.7**	**1.8**	**2.6**
Federal Public Service				4.1	4.2	2.5
Separate Employers†				2.6	2.6	2.6
Other Public Sector Employers‡				2.9	3.1	2.7
Total Public Sector				**3.4**	**3.5**	**2.6**
Grand Total for Both Sectors				**2.3**	**2.4**	**2.6**

* "R" refers to the percentage representation of the respective designated group of all employees in the employer's workforce. The data on the federally regulated private sector are collected on a calendar year basis by the Labour Program of Human Resources and Social Development Canada (HRSDC), while those on the federal public sector are collected on a fiscal year basis (i.e., April 1, 2003 to March 31, 2004 and April 1, 2004 to March 31, 2005) by the Public Service Human Resources Management Agency of Canada (PSHRMAC).

** "A" refers to the percentage workforce availability from the 2001 Census of Canada conducted by Statistics Canada. The workforce availability for the federal Public Service are estimates produced by PSHRMAC based on occupations in the Canadian workforce that correspond to occupations in this workforce of Canadian citizens only (excludes landed immigrants). The Other Public Sector Employers' availability are based on the Canadian citizens data. The total availability statistics have been weighted.

† Separate Employers are federal public sector organizations with 100 or more employees that are listed in Schedule I, Part II of the Public Service Staff Relations Act (e.g., Canada Revenue Agency, Canadian Food Inspection Agency and Parks Canada).

‡ The Other Public Sector Employers include the Canadian Forces and the Royal Canadian Mounted Police.

Table 2.2
Representation of Aboriginal Peoples in the Federally Regulated Private Sector*

Sector	Adjusted						Unadjusted			
	2001		2004		2005		1987	2001	2004	2005
	#	%	#	%	#	%	%	%	%	%
Banking	2,124	1.1	2,408	1.3	2,448	1.3	0.6	1.1	1.3	1.3
Communications	2,711	1.4	3,069	1.4	3,174	1.5	0.6	1.4	1.4	1.5
Transportation	3,187	2.0	3,528	2.3	3,826	2.4	0.7	2.0	2.2	2.3
Other	1,202	2.8	1,300	3.0	1,385	3.1	0.9	2.7	2.3	2.3
All	**9,224**	**1.6**	**10,305**	**1.7**	**10,833**	**1.8**	**0.7**	**1.6**	**1.7**	**1.8**

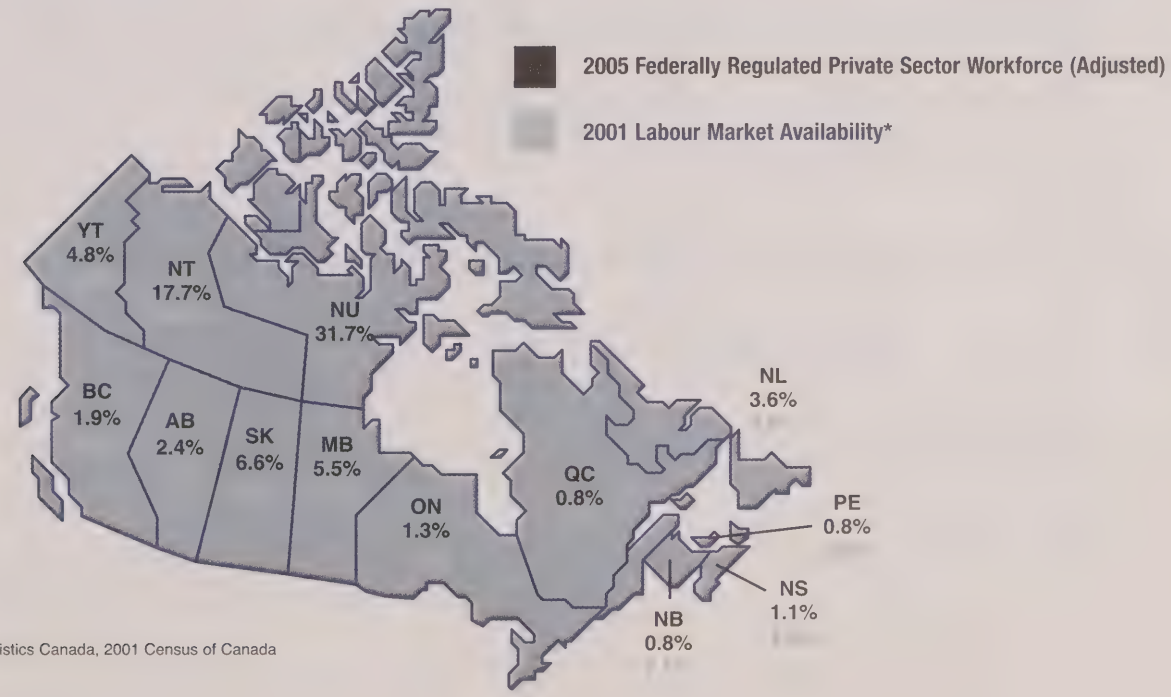
* Discrepancies may occur with data previously reported due to database additions and/or adjustments made to employer reports after publication deadlines.

Table 2.3
Aboriginal Peoples in the Federally Regulated Private Sector by Selected Occupational Groups*

Employment Equity Occupational Groups (EEOGs)	Representation**			Availability***
	2001	2004	2005	2001
	%	%	%	%
Senior Managers	0.6	0.6	0.7	2.5
Middle Managers and Professionals	0.9	1.0	1.0	1.5
Supervisors: Crafts and Trades	2.4	2.7	2.9	1.7
Remaining EEOGs	1.8	2.0	2.1	3.0
Total	**1.6**	**1.7**	**1.8**	**2.6**

* Employers report according to 14 Employment Equity Occupational Groups (EEOGs). This table shows selected EEOGs with significant differences between representation and availability for Aboriginal peoples.
** Data are based on adjusted employer database.
*** Source: Statistics Canada, 2001 Census of Canada

Figure 2.1
Representation (2005) and Availability (2001) of Aboriginal Peoples in the Federally Regulated Private Sector by Region



* Source: Statistics Canada, 2001 Census of Canada

Table 2.4
Share of Aboriginal Peoples Hired into the Federally Regulated Private Sector*

Sector	2001		2004		2005	
	#	%	#	%	#	%
Banking	267	0.9	293	1.4	235	0.9
Communications	446	1.6	413	1.4	496	1.7
Transportation	784	2.2	696	2.7	832	2.8
Other	159	3.5	115	2.9	203	3.8
All	**1,656**	**1.7**	**1,517**	**1.9**	**1,766**	**2.0**

* The "share" is the percentage of total hires received by members of a designated group.
Data are based on adjusted employer database.

Table 2.5
Share of Aboriginal Peoples Terminated from the Federally Regulated Private Sector*

Sector	2001		2004		2005	
	#	%	#	%	#	%
Banking	311	1.2	262	1.3	315	1.4
Communications	334	1.5	383	1.6	527	1.6
Transportation	591	2.4	665	2.9	778	3.0
Other	177	2.3	80	2.1	148	2.9
All	**1,413**	**1.8**	**1,390**	**2.0**	**1,768**	**2.1**

* The "share" is the percentage of total terminations received by members of a designated group.
Data are based on adjusted employer database.

Table 2.6
Share of Aboriginal Peoples Promoted in the Federally Regulated Private Sector*

Sector	2001		2004		2005	
	#	%	#	%	#	%
Banking	322	1.2	322	1.4	314	1.3
Communications	166	1.6	125	1.4	138	1.4
Transportation	183	2.4	111	2.3	156	2.6
Other	111	2.9	147	4.6	172	5.2
All	**782**	**1.6**	**705**	**1.8**	**780**	**1.8**

* The "share" is the percentage of total promotions received by members of a designated group.
Data are based on adjusted employer database.

Chapter 3: Persons with Disabilities

This chapter provides data on the employment situation of persons with disabilities in the different workforces covered under the Employment Equity Act.[11] *Throughout the chapter key findings from 2005 are compared to those from the previous year and, where available, 2001 and 1987.*[12]

Highlights

- From 2004 to 2005, the representation of persons with disabilities slightly increased but remained below availability in both the **federal private** and **public sectors** (Table 3.1).[13]
- The federal **Public Service** workforce is the exception where the representation was well above availability in both 2003-04 and 2004-05 (Table 3.1).
- The representation of persons with disabilities rose significantly in the banking sector over time, but stayed relatively stable in the remaining **federally regulated private sector** (Table 3.2).
- Between 2001 and 2005, the representation of persons with disabilities increased and met availability in senior and middle management, as well as supervisory occupations in the **federally regulated private sector** (Table 3.3). However, persons with disabilities remain under-represented in all other occupational groups.
- The share of persons with disabilities hired and promoted in the **federally regulated private sector** remained somewhat stable (Tables 3.4 and 3.6). The share of persons with disabilities who left the workforce rose significantly over time (Table 3.5).

11 Please refer to **Appendix B** for data on persons with disabilities in the federally regulated private sector and Crown corporations workforce, and **Appendix C** for data on persons with disabilities in the public sector subject to the Act.

12 Tables throughout this section show comparisons between adjusted and unadjusted federally regulated private sector employers and Crown corporations data. The adjusted data cover employees from the same population of employers (322) who have been reporting each year since 2001 (i.e., employers who reported for the first time after 2000 are excluded), while the unadjusted data cover all employees reported in the specific year (i.e., all employers are included in year-to-year comparisons).

13 To measure the progress of persons with disabilities covered by the Act, representation is compared to availability in the workforce population. Availability data are obtained from surveys conducted by Statistics Canada every five or ten years. There is therefore a time lag in measuring representation gaps, as for example, 2005 representation is being compared to 2001 Participation and Activity Limitation Survey (PALS) availability data.

Table 3.1
Persons with Disabilities in All Employers Under the Employment Equity Act

Employers	Adjusted			Unadjusted		
	2004	2005		2004	2005	
	R* %	R* %	A** %	R* %	R* %	A** %
Total Private Sector	**2.7**	**2.8**	**5.3**	**2.5**	**2.7**	**5.3**
Federal Public Service				5.7	5.8	3.6
Separate Employers†				4.8	4.9	5.3
Other Public Sector Employers‡				1.8	1.6	5.3
Total Public Sector				**4.1**	**4.2**	**4.5**
Grand Total for Both Sectors				**3.1**	**3.2**	**5.0**

* "R" refers to the percentage representation of the respective designated group of all employees in the employer's workforce. The data on the federally regulated private sector are collected on a calendar year basis by the Labour Program of Human Resources and Social Development Canada (HRSDC), while those on the federal public sector are collected on a fiscal year basis (i.e., April 1, 2003 to March 31, 2004 and April 1, 2004 to March 31, 2005) by the Public Service Human Resources Management Agency of Canada (PSHRMAC).

** "A" refers to the percentage workforce availability from the 2001 Participation and Activity Limitation Survey (PALS) conducted by Statistics Canada. The workforce availability for the federal Public Service are estimates produced by PSHRMAC based on occupations in the Canadian workforce that correspond to occupations in this workforce of Canadian citizens only (excludes landed immigrants). The Other Public Sector Employers' availability are based on the Canadian citizens data. The total availability statistics have been weighted.

† Separate Employers are federal public sector organizations with 100 or more employees that are listed in Schedule I, Part II of the Public Service Staff Relations Act (e.g., Canada Revenue Agency, Canadian Food Inspection Agency and Parks Canada).

‡ The Other Public Sector Employers include the Canadian Forces and the Royal Canadian Mounted Police.

Table 3.2
Representation of Persons with Disabilities in the Federally Regulated Private Sector*

Sector	Adjusted						Unadjusted			
	2001		2004		2005		1987	2001	2004	2005
	#	%	#	%	#	%	%	%	%	%
Banking	3,900	2.0	5,249	2.9	6,223	3.3	1.8	2.0	2.8	3.3
Communications	4,781	2.4	5,425	2.6	5,514	2.6	1.4	2.3	2.5	2.6
Transportation	3,950	2.5	3,966	2.6	4,132	2.6	1.4	2.4	2.4	2.4
Other	1,202	2.8	1,196	2.8	1,234	2.8	2.3	2.7	2.2	2.4
All	**13,833**	**2.3**	**15,836**	**2.7**	**17,103**	**2.8**	**1.6**	**2.3**	**2.5**	**2.7**

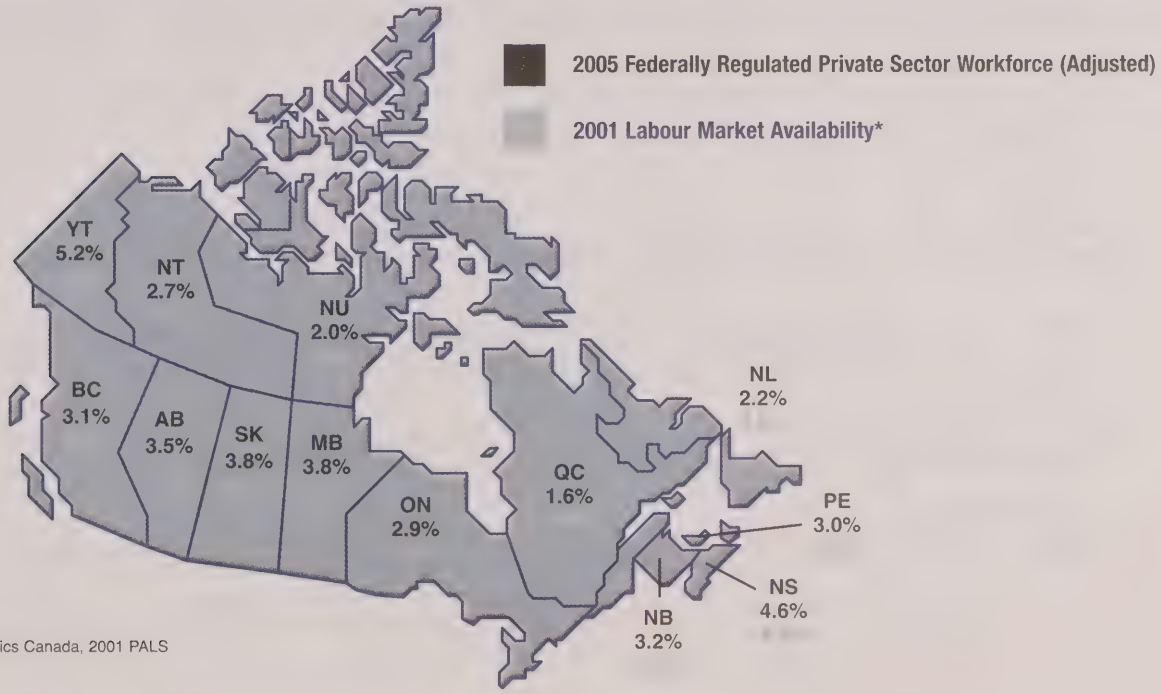
* Discrepancies may occur with data previously reported due to database additions and/or adjustments made to employer reports after publication deadlines.

Table 3.3
Persons with Disabilities in the Federally Regulated Private Sector by Selected Occupational Groups*

Employment Equity Occupational Groups (EEOGs)	Representation**			Availability***
	2001	2004	2005	2001
	%	%	%	%
Senior Managers	1.9	2.6	2.7	2.1
Middle and Other Managers	1.9	2.2	2.6	2.5
Supervisors	2.0	2.7	2.8	2.0
Remaining EEOGs	2.4	2.7	2.9	4.4
Total	**2.3**	**2.7**	**2.8**	**5.3**

* Employers report according to 14 Employment Equity Occupational Groups (EEOGs). This table shows selected EEOGs with significant differences between representation and availability for persons with disabilities.
** Data are based on adjusted employer database.
*** Source: Statistics Canada, 2001 PALS

Figure 3.1
Representation (2005) and Availability (2001) of Persons with Disabilities in the Federally Regulated Private Sector by Region



* Source: Statistics Canada, 2001 PALS

Table 3.4
Share of Persons with Disabilities Hired into the Federally Regulated Private Sector*

Sector	2001		2004		2005	
	#	%	#	%	#	%
Banking	223	0.8	354	1.7	379	1.5
Communications	255	0.9	290	1.0	283	1.0
Transportation	656	1.9	326	1.3	355	1.2
Other	54	1.2	33	0.8	55	1.0
All	**1,188**	**1.2**	**1,003**	**1.3**	**1,072**	**1.2**

* The "share" is the percentage of total hires received by members of a designated group.
Data are based on adjusted employer database.

Table 3.5
Share of Persons with Disabilities Terminated from the Federally Regulated Private Sector*

Sector	2001		2004		2005	
	#	%	#	%	#	%
Banking	469	1.9	426	2.1	694	3.0
Communications	428	1.9	494	2.1	639	2.0
Transportation	427	1.7	482	2.1	504	1.9
Other	246	3.2	84	2.2	106	2.1
All	**1,570**	**1.9**	**1,486**	**2.1**	**1,943**	**2.3**

* The "share" is the percentage of total terminations received by members of a designated group.
Data are based on adjusted employer database.

Table 3.6
Share of Persons with Disabilities Promoted in the Federally Regulated Private Sector*

Sector	2001		2004		2005	
	#	%	#	%	#	%
Banking	526	1.9	485	2.1	489	2.0
Communications	191	1.9	174	1.9	171	1.7
Transportation	168	2.2	95	1.9	128	2.1
Other	76	2.0	47	1.5	76	2.3
All	**961**	**1.9**	**801**	**2.0**	**864**	**2.0**

* The "share" is the percentage of total promotions received by members of a designated group.
Data are based on adjusted employer database.

Chapter 4: Members of Visible Minorities

This chapter provides data on the employment situation of members of visible minorities in the different workforces covered under the Employment Equity Act.[14] *Throughout the chapter key findings from 2005 are compared to those from the previous year and, where available, 2001 and 1987.*[15]

Highlights

- From 2004 to 2005, representation of members of visible minorities rose in both the **federal private** and **public sectors**. The representation continues to be above availability in the **federally regulated private sector**. In the **federal public sector**, the representation is significantly below availability (Table 4.1).[16]
- The representation of members of visible minorities has risen in each of the **federally regulated private sector** components since 2001. However, they are significantly overrepresented in the banking sector (Table 4.2).
- In the **federally regulated private sector**, the representation of members of visible minorities increased in all occupational groups between 2001 and 2005. The representation has met or exceeded availability for middle management and professional occupations in 2005; however, the representation in senior management is still significantly below availability (Table 4.3).
- The share of members of visible minorities hired, terminated and promoted in the **federally regulated private sector** has increased markedly since 2001 (Tables 4.4 to 4.6).

14 Please refer to **Appendix B** for data on members of visible minorities in the federally regulated private sector and Crown corporations workforce, and **Appendix C** for data on members of visible minorities in the public sector subject to the Act.

15 Tables throughout this section show comparisons between adjusted and unadjusted federally regulated private sector employers and Crown corporations data. The adjusted data cover employees from the same population of employers (322) who have been reporting each year since 2001 (i.e., employers who reported for the first time after 2000 are excluded), while the unadjusted data cover all employees reported in the specific year (i.e., all employers are included in year-to-year comparisons).

16 To measure the progress of members of visible minorities covered by the Act, representation is compared to availability in the workforce population. Availability data are obtained from Censuses conducted by Statistics Canada every five years. There is therefore a time lag in measuring representation gaps, as for example, 2005 representation is being compared to 2001 Census of Canada availability data.

Table 4.1
Members of Visible Minorities in All Employers Under the Employment Equity Act

Employers	Adjusted			Unadjusted		
	2004	2005		2004	2005	
	R* %	R* %	A** %	R* %	R* %	A** %
Total Private Sector	**14.1**	**14.8**	**12.6**	**13.3**	**14.1**	**12.6**
Federal Public Service				7.8	8.1	10.4
Separate Employers†				10.8	11.3	12.6
Other Public Sector Employers‡				2.7	3.0	10.3
Total Public Sector				**6.5**	**7.0**	**10.8**
Grand Total for Both Sectors				**10.9**	**11.6**	**12.0**

* "R" refers to the percentage representation of the respective designated group of all employees in the employer's workforce. The data on the federally regulated private sector are collected on a calendar year basis by the Labour Program of Human Resources and Social Development Canada (HRSDC), while those on the federal public sector are collected on a fiscal year basis (i.e., April 1, 2003 to March 31, 2004 and April 1, 2004 to March 31, 2005) by the Public Service Human Resources Management Agency of Canada (PSHRMAC).

** "A" refers to the percentage workforce availability from the 2001 Census of Canada conducted by Statistics Canada. The workforce availability for the federal Public Service are estimates produced by PSHRMAC based on occupations in the Canadian workforce that correspond to occupations in this workforce of Canadian citizens only (excludes landed immigrants). The Other Public Sector Employers' availability are based on the Canadian citizens data. The total availability statistics have been weighted.

† Separate Employers are federal public sector organizations with 100 or more employees that are listed in Schedule I, Part II of the Public Service Staff Relations Act (e.g., Canada Revenue Agency, Canadian Food Inspection Agency and Parks Canada).

‡ The Other Public Sector Employers include the Canadian Forces and the Royal Canadian Mounted Police.

Table 4.2
Representation of Members of Visible Minorities in the Federally Regulated Private Sector*

Sector	Adjusted						Unadjusted			
	2001		2004		2005		1987	2001	2004	2005
	#	%	#	%	#	%	%	%	%	%
Banking	33,462	17.2	40,192	21.8	43,268	22.9	9.5	17.1	21.8	22.8
Communications	20,597	10.5	25,862	12.2	26,440	12.5	4.0	10.8	12.2	12.6
Transportation	12,000	7.7	13,627	8.8	15,217	9.6	2.6	7.6	8.4	9.1
Other	3,381	7.9	3,725	8.6	4,291	9.6	2.6	7.7	6.4	8.3
All	**69,440**	**11.8**	**83,406**	**14.1**	**89,216**	**14.8**	**5.0**	**11.7**	**13.3**	**14.1**

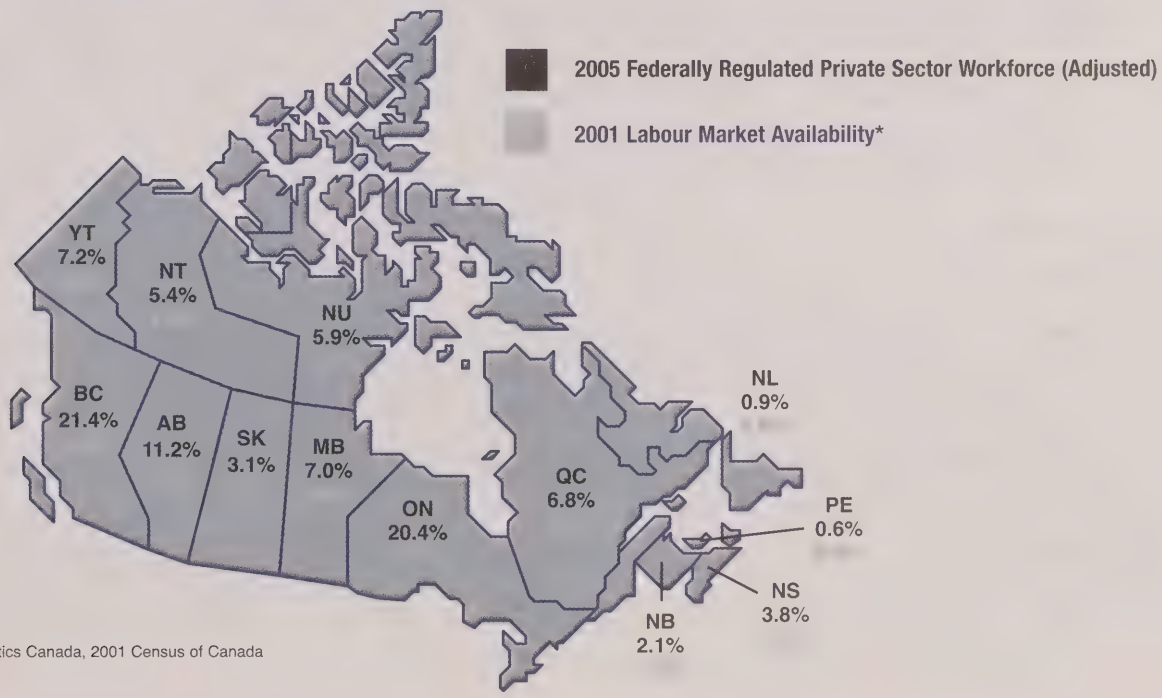
* Discrepancies may occur with data previously reported due to database additions and/or adjustments made to employer reports after publication deadlines.

Table 4.3
Members of Visible Minorities in the Federally Regulated Private Sector by Selected Occupational Groups*

Employment Equity Occupational Groups (EEOGs)	Representation**			Availability***
	2001	2004	2005	2001
	%	%	%	%
Senior Managers	3.9	4.8	5.5	8.2
Middle and Other Managers	8.9	11.0	11.8	11.8
Professionals	16.7	19.6	20.4	13.8
Clerical	14.4	17.1	17.7	12.7
Remaining EEOGs	8.2	10.2	11.0	12.6
Total	**11.8**	**14.1**	**14.8**	**12.6**

* Employers report according to 14 Employment Equity Occupational Groups (EEOGs). This table shows selected EEOGs with significant differences between representation and availability for members of visible minorities.
** Data are based on adjusted employer database.
*** Source: Statistics Canada, 2001 Census of Canada.

Figure 4.1
Representation (2005) and Availability (2001) of Members of Visible Minorities in the Federally Regulated Private Sector by Region



* Source: Statistics Canada, 2001 Census of Canada

Table 4.4
Share of Members of Visible Minorities Hired into the Federally Regulated Private Sector*

Sector	2001		2004		2005	
	#	%	#	%	#	%
Banking	3,971	13.8	4,518	21.4	4,888	19.3
Communications	4,394	16.0	4,504	15.3	4,756	16.6
Transportation	3,744	10.6	3,432	13.5	4,347	14.8
Other	393	8.7	437	11.0	706	13.4
All	**12,502**	**13.0**	**12,891**	**16.1**	**14,697**	**16.6**

* The "share" is the percentage of total hires received by members of a designated group.
Data are based on adjusted employer database.

Table 4.5
Share of Members of Visible Minorities Terminated from the Federally Regulated Private Sector*

Sector	2001		2004		2005	
	#	%	#	%	#	%
Banking	3,479	13.8	3,385	16.8	4,480	19.6
Communications	2,899	12.8	3,823	16.4	5,280	16.4
Transportation	2,088	8.3	2,430	10.6	3,103	11.9
Other	501	6.6	330	8.8	600	12.0
All	**8,967**	**11.1**	**9,968**	**14.2**	**13,463**	**15.7**

* The "share" is the percentage of total terminations received by members of a designated group.
Data are based on adjusted employer database.

Table 4.6
Share of Members of Visible Minorities Promoted in the Federally Regulated Private Sector*

Sector	2001		2004		2005	
	#	%	#	%	#	%
Banking	5,205	18.9	5,799	25.6	6,409	26.8
Communications	1,228	11.9	1,415	15.7	1,486	14.9
Transportation	486	6.3	368	7.5	636	10.4
Other	356	9.2	353	11.0	402	12.1
All	**7,275**	**14.7**	**7,935**	**20.0**	**8,933**	**20.6**

* The "share" is the percentage of total promotions received by members of a designated group.
Data are based on adjusted employer database.

Chapter 5: Recognizing Excellence – Good Practices

The Employment Equity Act *requires federally regulated private sector employers and Crown corporations to submit a narrative report that describes the measures taken to remove barriers faced by designated group members in the workplace. This chapter provides an overview of good practices implemented by employers in 2005 as they related to the following categories: communications, equity environment, recruitment, training and development, retention and termination, accommodation and consultations.*

Communications

Employers reported implementing a wide variety of unique and creative measures to convey their employment equity commitment to their employees. The communication of equitable workplace policies and practices often lead to an enhanced understanding of the goals of employment equity and frequently increased participation in self-identification campaigns. Effective communication is vital to the success of an employment equity plan.

Employee Intranet sites became a common and successful means of communication for employers in 2005. Communication through Intranet sites ensured that information and resources were readily available and easily accessible for all employees. Employers offered a wealth of information on their Intranet sites that related to equitable workplace practices. Reported examples included their employment equity related policies and procedures, executive messages, myths and realities, learning resources and diversity articles.

Communication was especially effective when it came directly from senior management. In 2005, many employers facilitated town hall meetings where senior management and employees were able to discuss policies and practices related to employment equity at length. These meetings allowed for open dialogue with employees and proved to be a successful means of both delivering communication and receiving feedback.

> Through training and communications, we continued to raise levels of awareness about disabilities within TD, including among executives. During meetings held throughout the year, our HR Diversity Council discussed topics and shared success stories around attracting, retaining and engaging Persons with Disabilities. Our eBank division developed a video to demonstrate a day in the life of a number of positions within the call centre to help set expectations.
>
> The Toronto Dominion Bank

Equity Environment

Employers reported that incorporating equality into their workplace culture enhanced and generated a secure and inclusive work environment. In many cases, an equitable environment increased productivity and improved overall employee well-being.

Employers created an equitable environment in a number of creative ways during the 2005 reporting year. Many employers distributed multicultural calendars which highlighted multi-faith holidays to all employees. This encouraged employees to understand and appreciate various holidays and celebrations. Cultural days which included pot-lucks, concerts and art were also used to celebrate the differing backgrounds and ethnicities of employees. A few employers also celebrated national days with employees such as the National Aboriginal Day or the International Day for the Elimination of Racial Discrimination and created awareness of the potential barriers facing designated group members.

For example, Canada Mortgage and Housing Corporation hosted guest speakers from Mohawk and Huron Nations to deepen employees understanding of the employment barriers facing Aboriginals in Canada.

Recruitment

Recruitment strategies remained a primary means of integrating designated group members into Canadian workforces during the 2005 reporting year. Employers reported that outreach programs facilitated hiring processes by expanding the pool of applicants to include designated group members. Partnering with community based organizations proved to be an effective and successful means of connecting with Canada's designated group populations.

Persona Communications Corp., for example, implemented a unique recruitment strategy in 2005 by partnering with The Canadian Council on Rehabilitation and Work to provide on-the-job training and volunteer opportunities to persons with disabilities. This program presented potential employees with an opportunity to enhance their employable skills and assisted them in securing meaningful and equitable employment.

CBC North adopted innovative recruitment strategies by advertising vacancies in Aboriginal languages in Aboriginal magazines/papers and by sending the postings by fax to small, northern communities.

Canadian Broadcasting Corporation

Ontario Power Generation focused its efforts on employment equity recruitment initiatives through the revision of screening, testing and interview practices. It also provided a recruitment tool-kit for managers involved in the hiring process. The tool-kit, which is found on its employee Intranet site, included an extensive guide to bias-free selection.

Specialty career fairs were also a successful recruitment approach for employers throughout 2005. Employers who participated in the fairs found that their efforts were rewarded with a greater number of designated group applicants and thus a larger pool of candidates. Participating in diversity career fairs proved to be a simple and effective means of meeting qualified designated group members. Some employers, who did not have access to speciality career fairs, found that targeting minority student groups, as part of their on-campus recruitment campaigns, was a straightforward way to connect with young designated group members.

In 2005, CTV Inc.-MCTV developed a unique promotional video to assist with its recruitment campaigns. The video included testimonials from senior management and Aboriginal employees, as well as news coverage of Aboriginal issues. It was shown at all recruitment functions, career fairs and appropriate events. The video reached the Canadian Aboriginal population and encouraged them to apply to CTV Inc.-MCTV.

Training and Development

Many employers provided training and development opportunities to their employees in 2005 to remove barriers in the career advancement of designated group members. Racism-free and cultural diversity training sessions increased awareness and understanding of equitable workplace environments for both management and employees. Employers reported that the success rate of these training programs was highest when completed during the orientation process.

One employer provided simulated interview sessions to assist in the career development of employees with disabilities. Employees reported that the training gave them the skills and confidence to succeed in a professional interview.

To develop the competencies of human resources staff and the effectiveness of its hiring campaigns, The Toronto Dominion Bank visited the Grand River Employment and Training Centre, located on the Sixth Nations reserve. At this meeting, the Bank expanded its knowledge of the Centre's programs and services and promoted careers in banking amongst Aboriginal peoples. The human resources staff at The Toronto Dominion Bank were also trained on how to recruit and retain Aboriginal employees.

The Bank of Nova Scotia introduced a unique means of training and development with its Advancement of Women campaign. The program involved activities such as networking, mentoring and career development for women employed at the Bank. All program resources were readily available on its Intranet site, to ensure accessibility. Its Scotia Women's Connection, a spin-off from the Advancement of Women strategy, also helped women learn of new opportunities, develop contacts and increase visibility, as well as raised the organization's profile.

Retention and Termination

Many employers focused on retention and termination strategies in 2005. Activities included circulating employee opinion questionnaires to all their workforces and collecting vital information pertaining to employee satisfaction and morale. Among many issues, the surveys included questions about perceived and real barriers facing designated group members within their organizations. The anonymous and voluntary surveys provided employers with the insight necessary to focus their retention strategies.

For example, Export Development Canada creatively used the results from its Employee Opinion Survey to identify barriers facing designated group members in its workforce. Management worked closely with an external consultant to understand the employment equity barriers expressed in the surveys. Confidential employee focus groups and private interviews in various languages were also undertaken to accurately identify the causes and solutions to the barriers.

TransX Ltd implemented a creative retention strategy in 2005 with an anonymous call line where employees could communicate security, safety and harassment issues to management. This retention strategy improved the comfort level of all employees in approaching management about employment equity issues and prevented employees from leaving the organization due to a lack of awareness from the employer.

To retain valuable employees, Corus Entertainment Inc introduced a team of volunteer harassment advisors across the organization. Each advisor was trained by an external consultant and was available to assist fellow employees who felt they were being harassed or discriminated against in the workplace. This initiative provided employees with an opportunity to help their peers and ensured employees felt comfortable with approaching issues related to harassment and discrimination.

Accommodation

Accommodation measures are vital to the integration of designated group members in an organization. Accommodation initiatives in 2005 included flexible working hours, working from home, ergonomic assessments and recommendations, as well as self assigned schedules. Work training programs for workers returning from long and short term disability proved to be a successful means of re-integrating them into the workforce.

MBNA Canada Bank, for example, incorporated a unique form of accommodation by providing a designated quiet room where employees could go for multi-faith prayer and reflection. In addition, it also offered special programs for mothers on maternity leave which focused on health and wellness, nutrition and fitness. Both strategies were a highly effective means of accommodating designated group members.

> Many of the job descriptions used for positions at American Airlines were updated in 2005 to include comprehensive Physical Demand Summaries that are very helpful with physical accommodations for both new hires as well as existing employees who have sustained either temporary or permanent disabilities.
>
> American Airlines, Inc.

The Ontario Power Generation accommodated women by providing two workplace daycare centres for the children of employees. This initiative ensured that mothers were able to return to work while their children received affordable, convenient and quality day care.

The Royal Canadian Mint accommodated employees with disabilities at its Ottawa and Winnipeg plants by providing portable wireless communications devices to employees with hearing impairments. These were intended for emergency use and permit communication from anywhere, similar to a cellular phone. Thus, employees with hearing impairments felt safe and comfortable working at the Royal Canadian Mint.

Bradley Air Services launched a new, user friendly Web site that included information in Inuktitut. This allowed present and future employees to better understand the organization's operations, particularly the recruitment functions.

Many employers implemented both creative and effective measures in the 2005 reporting year. These employers deserve recognition and praise for their continuous commitment to employment equity. Their effort is evident in the success of their individual employment equity plans, as well as in the yearly improvement of the representation of designated group members in Canada's workforce.

Consultations

Most employers consulted their employees through employment equity committees, composed of management and employee representatives from all different occupational levels and backgrounds.

Some employers used consultations as an opportunity to gather feedback from employees on specific issues related to employment equity. Commonly discussed topics included building accessibility, policies and practices (e.g., accommodation policies and hiring practices), employee satisfaction, employee perceptions of workplace culture and morale, and areas for improvement.

Chapter 6: Employment Equity Success Stories

This chapter features two federally regulated private sector employers who have demonstrated an exemplary commitment to the principles and goals of employment equity. Spectra Energy and Citibank Canada were selected based on their 2005 Ratings and Report Compliance Index, as well as the employment equity initiatives described in their narrative reports. Included in this chapter are the unique approaches used by these two organizations to one of the major challenges faced by employers: overcoming employee resistance to self-identify.

Representatives of Human Resources and Social Development Canada (HRSDC)-Labour met with these employers to identify the factors that contributed to the success of their employment equity programs.

6.1 Success in the Transportation Sector

Spectra Energy and its predecessor companies, an employer that gathers, processes and delivers natural gas, has submitted annual reports under the *Employment Equity Act* for eighteen years and has shown significant success over that time.

Legal Name: Westcoast Energy Inc.
Business Name: Spectra Energy
Sector: Transportation
Industry: Pipeline Transportation of Natural Gas
Number of Employees: 858
Headquarters: Calgary, Alberta

Closing the Gaps through Partnerships

Outreach

Spectra Energy attributes its success with employment equity largely to the long-standing partnerships it has established with community organizations that represent or assist designated group members. Targeted outreach through these partnerships has enabled Spectra Energy to significantly reduce the gaps identified through its workforce analysis by allowing it to extend more job opportunities to designated group members. One such organization, Equitek Employment Equity Solutions, the pioneer of strategic diversity sourcing, distributes job postings to over 250 designated group organizations.

> "Today's progressive corporations understand that being an employer that **values diversity** is more than being a good corporate citizen; it is a sound business strategy. Over the next decade, people from the designated groups will represent a significant percentage of the new labour market. Progressive employers know they need this new labour market to meet their employment needs; augmenting their traditional recruitment strategy **now** will position their corporation to meet the challenges of the future."
>
> - Equitek Employment Equity Solutions
> www.equitek.ca

Spectra Energy also takes part in the Bow Valley Immigrant Work Experience Program. This program, offered through Bow Valley College in Calgary, Alberta, provides ten weeks of intensive employment related training for skilled immigrants, followed by six weeks of unpaid work experience. The student obtains a Canadian employer reference while the host employer benefits from the international experience and expertise of a highly motivated student at no cost.

Although Bow Valley emphasizes that there is no obligation to hire the student after the six week placement, Spectra Energy has gained payoffs from retaining some of these individuals. Employees hired through this program usually tend to appreciate their employment opportunities and to remain with the employer for a longer time period, which in turn benefits the employer's retention rate.

Taking Initiative

Spectra Energy witnessed the success of the Bow Valley Program. However, this program was restricted to the province of Alberta. Quickly recognizing the potential of having access to similar programs in other provinces, Spectra Energy approached S.U.C.C.E.S.S., a non-profit immigration and social service agency in British Columbia (B.C.), and proposed to create a similar program. Essentially, the program will involve the agency training immigrants with the specific needs of Spectra Energy and later sending them to northern B.C. to obtain their work experience.

Preparing for the Workforce Shortage

In the coming decades, Canada likely will face labour shortages as our population ages. Lower birth rates imply that population growth will stall. As the baby boomers age, they will be less likely to participate in the labour market, which will put downward pressure on labour force growth. Immigration will play an increasingly important role in addressing the skills shortages that result, and employers will need to leverage the skills of designated group members in order to remain competitive.

"We know that the only growth that's happening in the Canadian population is through the immigrant growth. And as a result of that, we need to be a reflection of the skill sets that come in from overseas so that we can effectively leverage those skill sets that are coming in… We wanted to participate in partnering with a lot of these immigrant organizations that sponsor newcomers to Canada so that we can highlight what we have to offer… It's made our job easier to do this. When we say it's a business sense, there is a dollars bottom-line reason we're doing this as well as just being a good citizen."

- Bohdan Bodnar, Vice President Human Resources
Spectra Energy

Starting Early

Spectra Energy also has developed partnerships to increase recruitment of Aboriginal peoples. Northern Opportunities, a program initiated by Duke Energy, Spectra Energy's predecessor company, is a partnership of school districts and colleges in northeastern B.C., Aboriginal communities and businesses. It attempts to provide a seamless learning pathway from secondary school to post-secondary trades/technology training and careers. Employers offer students shop training, such as welding and power engineering, to prepare them for the workforce. While employers such as Spectra Energy are faced with a labour shortage in northern B.C., this program allows them to reach out to potential employees at a young age and encourage them to follow a career path in oil and gas and supporting industries. The initial investment of $1.88 million made by the employer is expected to pay off as young entrants to the workforce are trained according to the organization's specific needs, and increased employment opportunities benefit the community at the same time.

Creating Tools

In 2005, Spectra Energy was part of a group of employers that created a new partnership, sponsored by the Aboriginal Human Resource Development Council, called Networks of Change. This national initiative further engages the corporate sector in the recruitment, retention and advancement of Aboriginal employees by developing effective tools for employers to advance Aboriginal inclusion in the workplace. These tools will eventually become available online to all employers.

Providing Work/Life Balance

Spectra Energy has made work/life balance a priority. Representation of women among the top ranks is clear as both the President of Spectra Energy Transmission and the President of Union Gas, one of its wholly owned businesses, are women. These two presidents delivered a seminar to other women in the organization about their own career advancement, and the common challenges faced by parents in the workplace. This seminar made employees aware that they faced the same problems and concerns as the senior managers (e.g., what to do when your child is sick and you have to attend a meeting). This was only one of many seminars delivered to women at Spectra Energy to discuss the strategies that females have used to advance their careers.

Spectra Energy helps women to return to work gradually following maternity leave. For example, as a pilot project in the Calgary office, women can begin by working a three day workweek after returning from their leave. The workweek is increased to four days a week and eventually back to full-time schedule. Some women in the organization work half days or take one day off every two weeks to achieve greater work/life balance. Employees can work from home or work flexible hours. Spectra Energy also has engaged the services of Kids & Company to provide backup childcare for its employees, relieving some of the stress associated with an ill caregiver or a school break. Spectra Energy employees returning from parental leave are guaranteed a childcare spot with Kids & Company.

Overcoming Challenges: Ensuring High Participation in the Self-Identification Survey

Communicating Senior Management's Commitment

Spectra Energy has a high response rate with its strategic survey to promote self-identification. The survey, which is administered electronically, is initiated by an e-mail sent from the president to all employees. The message displays senior management's commitment to the principles of employment equity, as well as a link to the survey. The president's message has been crucial in communicating his dedication to the organization's employment equity program and in increasing employee awareness of the seriousness of the matter.

Ensuring Education

The link from the president's message brings employees to a description of employment equity and the purpose of the federal *Employment Equity Act*. Employees are unable to access the survey without first proceeding through various educational steps. The difference between diversity and employment equity, a common misunderstanding, is explained, along with a statement emphasizing the benefits of equity in the workplace: "Spectra Energy believes employment equity and diversity are fundamental to our ability to succeed and we value individuals of all backgrounds. Through employment equity, we maintain alignment with federal legislation and reap the benefits that a culturally diverse organization can bring." Through these messages, Spectra Energy is able to increase employee comfort in disclosing designated group status.

Employees must then proceed to a document titled "Employment Equity – Facts & Fiction" which describes eight common myths and clarifies the true principles in place. The purposes of the survey and confidentiality concerns are also addressed prior to the survey. Once the survey has been completed, employees have access to employment equity reports and information on the employment equity committee, as well as additional available resources and an opportunity to provide feedback.

The Importance of Follow-Up

Employees who select "I chose not to participate" on the workforce survey or who do not complete the survey at all are contacted three times to address any concerns they may have. Further education is provided and the continued encouragement has enabled Spectra Energy to increase survey participation.

Going Above and Beyond

Spectra Energy recognizes the benefits provided by the employment equity legislation, however, it also realizes that being successful requires a much larger investment in workplace equity initiatives. By allocating one full-time individual to furthering equity at Spectra Energy, it has been able to focus more time into developing new and creative approaches and thus reap even more benefits while continuing to maintain a competitive advantage.

> "The legislation provides the bare minimum; it's the minimum starting point that people need to be considering. I think the only difference is that successful companies go way outside of that."
>
> - Bohdan Bodnar, Vice President Human Resources
> Spectra Energy

6.2 Success in the Banking Sector

Citibank Canada, an employer that provides a broad array of financial products and services, has submitted annual reports under the *Employment Equity* Act over the last eighteen years.

Legal Name: Citibank Canada
Sector: Banking
Industry: Depository Credit Intermediation
Number of Employees: 440
Headquarters: Toronto, Ontario

Effective Recruiting

Citibank Canada's success in achieving an inclusive environment is in large part due to its recruitment practices. Wherever possible, Citibank encourages non-traditional work experience by reducing its requirements for designations, degrees and prior work experience which may be creating barriers to potential candidates. Thus Citibank expands its pool of candidates. Citibank officials told HRSDC that being a global organization has enabled them to gain a much better understanding of overseas education and experience, allowing them to better evaluate overseas resumes and recognize the advantage of experience gained outside of North America. This process has enabled them to become more competitive as they are able to recruit some of the best talent available worldwide.

> "The minute you open your mind to the different possibilities of background education and experience, it truly makes good business sense because you have a larger candidate pool and the diverse experiences only help you grow. You don't want everyone to be the same or else what is the new person going to bring – what new perspective will they bring?"
>
> - Aleta Froemmel, Assistant Vice President Human Resources
> Citibank Canada

Citibank also has a successful strategy for recruiting in North America. During Citibank's annual university recruitment campaign, it emphasizes the importance of diversity during its presentation to attract members of all designated groups. Citibank also works in partnership with external search firms to ensure a diverse set of candidates is presented for each position.

Celebrating Diversity

Citibank celebrates several events throughout the year to encourage a workplace culture of inclusion, including Black History Month, Women's History Month, Asian Celebration Month and Chinese New Year. Employees at Citibank told HRSDC that they have learned a lot about different cultures from these events and that the entire workforce reacts positively through the excitement and enjoyment of the activities.

For example, the Chinese New Year celebration is a very popular event for staff members regardless of their background. When asked why Citibank decided to hold these celebrations, one manager explained that "it is about acknowledging and celebrating what's important to our employee population". This message is shared widely across the organization and has resulted in higher motivation levels among staff. One employee told HRSDC that she is grateful for the cultural celebrations because it shows "the bank values us for being different" and added that the participants are so diverse at these events that nobody feels different.

In addition to special events, Citibank has recently launched a program to feature a different country each month in its cafeteria. A menu is created to reflect cuisine from that country and information sheets are placed at each table.

> "We have excellent retention statistics. I attribute that to the long-standing emphasis on creating an inclusive environment."
>
> - Ken Quinn, Chairman & CEO
> Citibank Canada

HRSDC was told that these events and activities have resulted in an ingrained culture of inclusion that is embraced by everybody throughout the organization. It is quite clear through speaking to Citibank employees that this culture has had an impact on the organization's exceptionally high retention rate.

Overcoming Challenges: Ensuring High Participation in the Self-Identification Survey

Strategic Planning

When the organization's representation rates were lower than expected, managers at Citibank became concerned that some staff members were not self-identifying either because of a lack of understanding of the definitions behind the four designated groups or because of a low comfort level. As a result, Citibank decided to take a strategic approach in overcoming these concerns by embarking upon a week-long communications process to increase awareness as well as employee comfort.

Education through Celebration

After weeks of planning and preparation, Citibank held a "Diversity Week" event to communicate crucial information to all employees. A theme depicting the four designated groups was used on all print communications so employees could associate a visual with the employment equity initiative. The event, which was approached from a marketing perspective, was highly publicized through posters and other written and verbal communications to employees which created anticipation and excitement throughout the organization.

Diversity Week opened with a message from the Chairman and CEO, Ken Quinn, who expressed Citibank's commitment to the event and the importance of employment equity. Each morning during the week, employees received a new Fact Sheet with information regarding a different designated group. A questionnaire was distributed on the last day. Employees told HRSDC that they looked forward to the next day's Fact Sheet because of the interesting information it provided and their eagerness to fill-out the questionnaire. On the final day, all employees had a free luncheon with the CEO, followed by a draw with a prize for the winner. A diverse menu was provided, and the CEO thanked everyone for their participation, again reinforcing the importance of employment equity at Citibank. With every single departmental manager in attendance to support the effort, employees truly felt the organization's commitment to the matter.

> "As part of a global organization, we are acutely aware of the positive impact diversity has on our workforce. A diverse workforce encourages innovation and broadens our understanding of our customers' needs, therefore helping to maintain Citigroup's position as a global leader.
>
> Attracting and retaining the most qualified employees from a diverse pool of applicants is key to creating a positive work environment and is a critical element in achieving our business goals. Employment Equity at Citibank Canada provides an environment that encourages all employees to make a valuable contribution to the success of our organization. Only by capitalizing on the rich diversity of our community – by continuing to hire and promote the "best in class" from the entire talent pool – can we maintain and build on our competitive position."
>
> - Ken Quinn, Chairman & CEO
> (from workforce survey covering letter to all Citibank Canada employees)

The self-identification survey was distributed to all employees the following week with the same theme used for Diversity Week correspondence. An opening letter from the CEO as well as a "Questions & Answers" document accompanied the survey to provide employees with additional comfort by explaining the objectives of the re-survey. Citibank was successful in increasing education as well as comfort among employees which resulted in a much higher response rate and also a significant increase in internal statistics on designated group representation.

A Long Standing Reputation

Citibank has benefited from a long standing reputation as an employer dedicated to workplace equity. This reputation has allowed Citibank to attract top talent from around the world and also retain employees longer than other employers. HRSDC met with employees who began working with Citibank as soon as they had finished school and have been employed there for over 20 years. This type of job satisfaction allows Citibank to maintain lower recruitment and training costs as well as higher productivity.

An Abundance of Benefits

When HRSDC asked Citibank managers why they are so dedicated to the principles of employment equity, various responses were provided. See below for a sample of these answers which reveal the long standing benefits that result from an investment in employment equity.

"We value diversity from the perspective that it gives us a business edge as well. That we represent our customers and we represent the population out at large gives us an edge through having diverse thoughts and perspectives, ideas, approaches and be able to mimic some of the cultures that we see outside, internally."

- Christine Di Scola, Senior Vice President Human Resources

"It makes us a more attractive organization. I think that's key. We have a brand that's globally recognized. It helps attract talent for us and by having an inclusive environment, and that's a reputation I hope we will always retain, that makes us an employer of choice. When a potential new hire has decisions to make, I hope they will chose us because of this emphasis that we have."

- Ken Quinn, Chairman & CEO

"If employers don't want to do it, why would anybody want to work there? The cost of inaction is enormous. Over time, it will catch up with the organization that does not embrace these principles."

- Jack Hoffman, Director, Chief Operations & Technology Officer
Citibank Canada

Chapter 7: The Road Ahead – Workplace Equity Initiatives

This chapter outlines the Racism-Free Workplace Strategy, which reflects the Government of Canada's leadership role in the fight against racism. In addition, it describes the work undertaken by the Labour Program of Human Resources and Social Development Canada (HRSDC-Labour) for the 2006 Parliamentary Review of the Employment Equity Act.

7.1 The Racism-Free Workplace Strategy

Overview

The Racism-Free Workplace Strategy (RFWS) is the HRSDC-Labour component of the broader *Canada for All: Canada's Action Plan Against Racism* (CAPAR), which is the first inter-departmental initiative by the Government of Canada to fight racism. CAPAR was announced by four federal Ministers on March 21, 2005 and is led by Canadian Heritage in collaboration with HRSDC-Labour, Citizenship and Immigration Canada and Justice Canada.

The Action Plan recognizes the changing demographics of Canada and the need to build the grounds for a racism-free society and barrier-free workplaces to achieve sustainable economic prosperity. In this regard, the RFWS fits with the government's agenda of an inclusive society and shared citizenship. Competition for skilled labour by employers is one of the challenges of globalization and Canada's continued success in world markets will be drawn from the diversity of its workforce. The RFWS also, contributes to HRSDC-Labour's mission of achieving fair and healthy workplaces in Canada.

The RFWS aims at the removal of discriminatory barriers facing Aboriginal peoples and members of visible minorities in Canadian workplaces with a primary focus on those subject to the *Employment Equity Act* and the Federal Contractors Program. This will be achieved by promoting the benefits of fair and inclusive workplaces, building a network between community resources and employers and providing tools and assistance to employers working toward equitable representation in their workforces. Although this initiative focuses on members of visible minorities and Aboriginal peoples, an inclusive workplace benefits all workers.

Under the Strategy, the Labour Program plays an active role in employment equity education. It facilitates dissemination of tools, good practices, success stories and business cases. And it brings employers, community groups and stakeholders together to ensure a successful integration of members of visible minorities and Aboriginal peoples in the workplace.

Strategy Update

The Honourable Jean-Pierre Blackburn, Minister of Labour and Minister of the Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec, conducted a cross-Canada tour to promote the RFWS from August 28th to September 1st, 2006. The Minister visited in Vancouver, Calgary, Toronto, Montreal and Halifax.

Highlights of the five day tour included visits to the University of British Columbia, Husky Energy, TD Bank, Pelmorex Inc., Michelin North America, Pier 21 Museum, Black Business Initiative and others, including provincial and municipal officials.

> "Canada's strength as a nation lies in its diversity. We need to remember that working together – employers and employees, governments and business – we will have a greater impact in dealing with the issue of discrimination in the workplace. This tour gave me the occasion to sit down with representatives from all these sectors to listen and learn from each other's best practices in creating welcoming workplaces for all. Providing equal access to employment opportunities makes Canada a magnet for worldwide talent and investment, and contributes to our social strength and economic prosperity."
>
> - Jean-Pierre Blackburn
> Minister of Labour and Minister of the Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec

The Minister's tour received generally favourable response from media and tour participants alike. Media across Canada reported on the message that employers and employees must do more than talk about combating racism; they must reach out and include members of visible minorities and Aboriginal peoples in business and community affairs. Much of the media coverage pointed to the government commitment to hire nine Racism Prevention Officers to implement the RFWS across Canada. Employers' representatives, as well as provincial and municipal government leaders also found value in the Minister's visit and were impressed by his commitment to the shared goal of providing equal access to employment opportunities.

> "Mr. Blackburn says a Statistics Canada 2003 survey shows 1.4 million people report experiencing racism in the workplace. With Canada's reliance on immigrants to increase its pool of workers, he says the government must do what it can to promote inclusive workplaces."
>
> The Globe and Mail

Strategy Implementation – Pilot Phase

This year marks the first stage of RFWS implementation. As a preliminary measure, HRSDC-Labour has hired four external consultants and delegated one permanent Workplace Equity Officer to deliver workshops to introduce the RFWS to employers. Employers will be invited to participate in these workshops in winter 2007. During these workshops, consultants will help to determine how to best provide employers with the support necessary for developing inclusive workplaces.

Strategy Linkages

The RFWS builds on existing employment equity programs engaging stakeholders as partners in an effort to make the labour market more inclusive and productive. The RFWS works with a wide network of over 1,500 federally regulated employers in the private and public sectors which have a combined workforce of 2.1 million people, as well as dozens of community organizations and labour unions.

HRSDC-Labour is working with CIC-Metropolis and the National Film Board to develop educational and promotional products. Ongoing working relation with CIC-Metropolis provides promotional tools and dissemination opportunity at national and international conferences, as well as research activities. The National Film Board has developed a Web site on racism issues and produced short films, educational material in DVD and other formats to raise awareness about racism in the workplace.

HRSDC-Labour will continue to work in partnership with other organizations to further the objectives of the RFWS, including industry and union organizations, such as the Canadian Bankers' Association (CBA), Federally-regulated Employers in Transportation and Communication (FETCO) and Canada Labour Congress (CLC).

Next Steps

In 2007, nine permanent Racism Prevention Officers across Canada will be hired. Their role, following-up on the groundwork conducted by the external consultants, will be to offer the following services:

- Training and education sessions to raise awareness of race-related issues, to share good practices and to help identify barriers to members of visible minorities and Aboriginal peoples and ultimately create a more inclusive workplace;
- Assistance regarding recruitment, advancement and retention of members of visible minorities and Aboriginal peoples;
- Support in establishing effective networks between employers and local community stakeholders for innovative partnerships; and
- Conflict resolution advice and strategic recommendations for potential courses of action to address racism-related issues in the workplace.

7.2 Legislative Review

The Parliamentary Review of the *Employment Equity Act*

Year 2006 marks twenty years since the first *Employment Equity Act* came into effect. The legislation requires a review by a parliamentary committee every five years.

The review by the Standing Committee on Human Resources, Social Development and the Status of Persons with Disabilities (HUMA) is expected to take place in 2007. In preparation for that review, a number of activities were undertaken in 2006:

- To assist in developing the submission for the Minister, the Labour Program sought the views of Canadians representing employment equity specialists, and organizations including employers, employer groups, unions, as well as organizations representing designated groups. An issue paper which outlined the history of the legislation and posed a number of questions about its current impact was prepared and circulated to stimulate the discussion.
- Program representatives met with a number of organizations representing both designated groups and employers, sent letters requesting the submission of written comments, and invited written responses on the HRSDC Web site. A summary of comments received will be included in the Minister's documents being prepared for the parliamentary committee.
- Program evaluation was initiated.

Appendix A: Employers Performance Ratings

This appendix presents an assessment of the quantitative results that federally regulated private sector employers and Crown corporations achieved during 2005. Additionally, it evaluates the degree to which employers were in compliance with the requirements of the *Employment Equity Act*, as measured by the Report Compliance Index (RCI).

Employers who fail to comply with their employment equity reporting obligations may be considered for a monetary penalty. In cases where compliance with reporting is questionable, employers are recommended to the Canadian Human Rights Commission for compliance review/audit.

Performance Summary

Employers who submit employment equity reports for the first time are required to only report by gender in order to allow them sufficient time to complete self-identification surveys of their workforces. In 2005, 33 employers reported for the first time, four were voluntary and six had no employees on December 31st. The remaining employers reported on all four designated groups.

Employers are given a rating of A, B, C, D or Z for each of the four designated groups. An "A" represents the highest rating and "D" the lowest. "Z" indicates no designated groups present.[17]

Number of Federally Regulated Private Sector Employers by Performance Rating and Designated Group (2005)

Designated Group	Rating				
	A	B	C	D	Z
Women	99	114	191	96	1
Aboriginal Peoples	174	75	68	79	72
Persons with Disabilities	68	29	118	192	61
Members of Visible Minorities	106	75	151	107	29

- In 2005, employers received the greatest number of high ratings (i.e., an "A") for Aboriginal peoples.

17 "A" indicates superior performance, "B" good, "C" adequate, "D" poor and "Z" no designated groups in the employer's workforce. For more information on how the ratings are calculated, please refer to the Technical Guide at: http://www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=/en/lp/lo/lswe/we/ee_tools/reports/annual/TechnicalGuide.shtml&hs=wzp

Number of Federally Regulated Private Sector Employers by Performance Rating, Designated Group and Sector (2005)

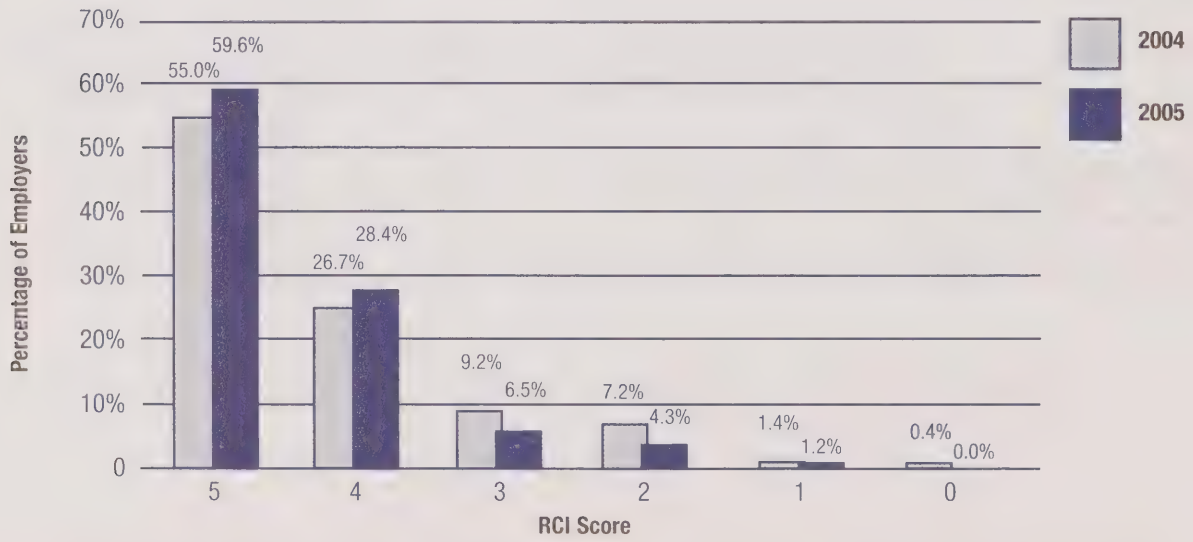
Designated Group	Banking					Communications					Transportation					Other				
	A	B	C	D	Z	A	B	C	D	Z	A	B	C	D	Z	A	B	C	D	Z
Women	19	2	0	0	0	31	43	17	7	0	29	54	148	74	1	20	15	26	15	0
Aboriginal Peoples	5	6	3	1	5	35	14	13	16	12	111	47	38	46	48	23	8	14	16	7
Persons with Disabilities	2	1	11	5	1	10	9	31	33	7	40	12	59	132	47	16	7	17	22	6
Members of Visible Minorities	15	2	2	1	0	21	18	32	15	4	49	43	97	79	22	21	12	20	12	3

- Over 90% of the banking sector employers attained "A" ratings for women.
- "A" ratings for Aboriginal peoples were achieved by over 40% of the transportation sector employers.

Report Compliance Index Summary

The Report Compliance Index (RCI) covers five aspects of the employer's report: timeliness, measures taken, results achieved, consultations held with employee representatives, and explanations of year-to-year data variances. In 2005, 304 employers obtained an RCI of five out of five, while 145 obtained four out of five. Another 33 employers received three out of five, 22 received two out of five and six employers received one out of five. No employers received an RCI of zero in 2005.[18]

Distribution of RCI Scores (2004 and 2005)



- In 2005, nearly 60% of employers received an RCI of five.

18 For more information on the RCI, please refer to the Technical Guide at: http://www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=/en/lp/lo/lswe/we/ee_tools/reports/annual/TechnicalGuide.shtml&hs=wzp

Outstanding Representation

This was the fourth consecutive year that the **Canadian Museum of Nature** achieved straight "A's". There were seven employers who received four "A's", 20 employers who received three "A's", 92 employers who received two "A's", and 175 employers who received one "A".

The 2005 reporting year is the first time an employer in the banking sector has received four "A's" and this was achieved by both **Bank of America National Association, Canada Branch** and **Symcor Inc.** Since the 2001 reporting year, there have been only 18 times when employers have received four "A's", over one-third of those occurred in 2005.

The top employers highlighted below received "A's" for all four designated groups and also received the maximum value of five points for their RCI.

Top Federally Regulated Private Sector Employers Based on Overall Ratings (2005)

Legal Name	Total Workforce	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Visible Minorities	RCI
Bank of America National Association, Canada Branch	245	A	A*	A*	A	5
Symcor Inc.	4,059	A	A	A	A	5
CTV Inc. -- CFCF	131	A	A*	A*	A	5
Canadian Museum of Nature	160	A	A*	A*	A*	5
Canada Mortgage and Housing Corporation	1,753	A	A	A	A	5
Canadian Museum of Civilization Corporation	372	A	A	A	A	5

* Indicates that the employer's workforce included fewer than ten members of a particular designated group.

Legend
Description of Performance Ratings

RATING	RESULTS	EXPLANATION
A	Indicates superior performance in all six indicators.	The employer made outstanding progress in improving the representation of the designated group in its workforce by hiring and promoting group members. The designated group's situation compared well to its Canadian Labour Market Availability (CLMA). The group received adequate shares of hires and promotions, compared favourably with other employees in terms of salary and occupational distribution, and did not suffer adversely from terminations compared to other employees.
B	Indicates good performance, but problems persist.	The situation of the designated group was comparable to its CLMA and to the jobs and salaries of other employees in the organization. However, there were barriers to achieving adequate representation, as well as problems in the occupational distribution and salaries of members of the designated group. This rating indicates that the hiring and promotion of members of a designated group were inadequate, or that members of a particular group were leaving the organization in disproportionate numbers.
C	Indicates average to less than average performance.	The situation of the designated group in the organization did not compare well with its CLMA or with the jobs and salaries of other employees. The organization also failed to hire and/or promote members of the group at a rate sufficient to maintain its representation in the workforce.
D	Indicates poor performance.	Legislative obligations were not met and the employer scored low on all six indicators. A follow-up and an Employment Systems Review are required to detect and remove employment barriers.
Z	Indicates no presence of a designated group in the employer's workforce.	The organization appears to have had no representation of the designated group in its workforce. This could occur for several reasons: no workforce survey or workforce analysis was conducted; there was no hiring of designated group members; or there were no retention policies. The employer needs to conduct an Employment Systems Review and adopt special measures to hire designated group members.

For more details about the methodology used to calculate the performance ratings, please refer to the Technical Guide at:
http://www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=/en/lp/lo/lswe/we/ee_tools/reports/annual/TechnicalGuide.shtml&hs=wzp.

Description of Codes

COMMENT	RESULTS	EXPLANATION
*	Indicates a small employee population.	The asterisk indicates that the employer's workforce included fewer than ten members of a particular designated group.
F	Indicates employer had no employees as of December 31st.	Employers are required to submit an employment equity report when they have 100 or more employees on any given day of the calendar year. It is possible for an employer to have 100 or more employees during the year but no employees on December 31st. When this is the case, the employer does not receive a rating.
G	Indicates employer's report was submitted by gender only.	Employers reporting for the first time do so by gender only. As a result the performance rating is calculated only for women.
I	Indicates employer's report was closed with minor discrepancies.	The employer failed to account for year to year variances that were found in their quantitative data.
J	Indicates employer's report was closed with major discrepancies.	The employer failed to account for significant year to year variances that were found in their quantitative data.
L	Indicates employer's report was submitted late.	The employer submitted a report after the deadline of June 1st without permission from the Labour Program of Human Resources and Social Development Canada and may be subject to a monetary penalty.
M	Indicates late amendment.	An amendment to the employment equity report was requested but was either not received or received after the closing date of the database.
N	Indicates employer's report was not inclusive of all designated groups in the Annual Report.	The employer's workforce is reported in the Annual Report by gender only. Its complete workforce was submitted by all designated groups after the database had been consolidated.
R	Indicates no report submitted.	The employer failed to submit an employment equity report as required by section 18 of the Employment Equity Act (EEA).
V	Indicates voluntary employer.	The employer is not covered by the EEA but has submitted a voluntary employment equity report.
T1	Indicates a Type 1 violator.	Without reasonable excuse, the employer failed to file an employment equity report as required by section 18 of the EEA.
T2	Indicates a Type 2 violator.	Without reasonable excuse, the employer failed to include in the employment equity report any information that is required by section 18 of the EEA and its Regulations; or the employer knowingly filed false or misleading information in its report.

How to Read the Individual Results

In the Performance Ratings Table, employers are listed by their legal name along with their performance ratings for each designated group. The number of employees for each employer appears in the first column after the legal name. Employers with 100 or more employees on any given day of the calendar year receive a rating, but the total number of permanent full-time and permanent part-time employees in this column is based on the figure for December 31, 2005.

The Ratings

	Employer Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
BANKING SECTOR							
	ABN AMRO BANK N.V., CANADA BRANCH	102	A	Z	D*	A	5
	BANK OF AMERICA NATIONAL ASSOCIATION, CANADA BRANCH	245	A	A*	A*	A	5
	BANK OF CANADA	1,135	A	C	C	A	5
	BANK OF MONTREAL	23,329	A	A	C	A	5
	BCP BANK CANADA	113	A	Z	D*	C*	4
	BNP PARIBAS (CANADA)	240	A	Z	D*	A	4
	CANADIAN IMPERIAL BANK OF COMMERCE	31,860	A	B	B	B	5
	CANADIAN WESTERN BANK	854	B	B	C*	A	5
	CITIBANK CANADA	429	A	A*	C*	A	5
	CITIZENS BANK OF CANADA	437	A	D*	C	A	4
V	DEUTSCHE BANK AG, CANADA BRANCH	65					
	HSBC BANK CANADA	5,319	A	C	C	A	5
	ING BANK OF CANADA	827	A	A	D*	A	4
G	JPMORGAN CHASE BANK, N.A.	900	A				5
	LAURENTIAN BANK OF CANADA	2,785	A	B*	C	B	5
	MANULIFE BANK OF CANADA	179	B	Z	D*	C*	4
	NATIONAL BANK OF CANADA	12,524	A	B	C	A	5
	NATIONAL BANK OF GREECE (CANADA)	274	A	Z	Z	D*	5
	ROYAL BANK OF CANADA	39,170	A	B	C	A	5
	SYMCOR INC.	4,059	A	A	A	A	5
	THE BANK OF NOVA SCOTIA	27,370	A	B	C	A	5
	THE TORONTO-DOMINION BANK	37,137	A	C	C	A	5

Legend: **Total:** Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2005; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples; **PWD:** Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **RCI:** Report Compliance Index.

The Ratings (continued)

	Employer Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
COMMUNICATIONS SECTOR							
	ACCESS COMMUNICATIONS CO-OPERATIVE LIMITED	183	B	A*	C*	A*	4
	ALIANT TELECOM	6,017	B	C	C	C	4
	ALLIANCE ATLANTIS COMMUNICATIONS INC.	550	A	A*	B	B	5
	ASTRAL MEDIA RADIO INC.	795	A	Z	Z	D	5
	BELL CANADA – Alberta and Northwest Territories	1,201	A	C*	D*	C	4
	BELL CANADA – Quebec	25,341	A	B	C	B	4
	BELL EXPRESSVU LTD.	1,243	B	A	C	A	5
	BELL MOBILITY INC.	3,590	A	A	D	A	4
	BLACKBURN RADIO INC.	195	B	D*	C*	C*	5
F	CALL-NET ENTERPRISES INC.	0					
	CANADA POST CORPORATION	59,540	A	B	B	B	5
	CANADIAN BROADCASTING CORPORATION	7,465	A	A	C	C	5
	CANPAR TRANSPORT L.P.	1,644	C	A	B	A	5
	CENTURY II HOLDINGS INC.	1,115	B	B	B	A	5
	CHUM LIMITED	3,097	A	B	C	C	5
	COGECO CABLE CANADA INC.	993	B	A	D	C	4
	COGECO CÂBLE QUÉBEC INC.	370	B	Z	D*	Z	4
G	COGECO DIFFUSION INC.	118	A				5
	CONNEXIM INC.	785	B	D*	D*	A	5
	CORUS ENTERTAINMENT INC.	1,914	A	C	C	C	5
	CTV INC. - Total	3,125	A	A	B	C	
	CTV INC.	1,574	A	A	B	C	5
	CTV INC. - CTV SASKATCHEWAN	161	B	C*	A	B*	5
	CTV INC. - ATV/ASN	173	A	A*	A	C*	5
	CTV INC. - CFRN	116	A	D*	D*	D*	5
	CTV INC. - CJOH	99	B	D*	D*	D*	5
	CTV INC. - CKCO	117	B	Z	B*	D*	5
	CTV INC. - CKY	90	B	C*	A*	A*	5
	CTV INC. - MCTV	120	B	A*	A	D*	5
	CTV INC. --CFCF	131	A	A*	A*	A	5
	CTV SPECIALTY TELEVISION INC./ RDS	193	C	A*	D*	Z	5
	CTV TELEVISION INC. - CFCN	157	B	B*	C*	D*	5
	CTV TELEVISION INC. - CIVT	194	A	D*	D*	B	5

Legend: Total: Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2005; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples; **PWD:** Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **RCI:** Report Compliance Index.

	Employer Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
	DHL INTERNATIONAL EXPRESS LTD.	2,005	C	B	C	A	5
	DICOM EXPRESS INC.	133	D	A*	Z	B	4
	DYNAMEX CANADA CORP.	541	B	B	C	B	5
	EASTLINK	648	B	A	C	C	3
	EQUANT CANADA INC.	126	C	Z	D*	B	2
	EXPERTECH NETWORK INSTALLATION INC.	1,771	C	A	C	C	5
G	FAIRCHILD TELEVISION	273	A				5
	FEDERAL EXPRESS CANADA LIMITED	4,449	B	A	C	A	5
L, F	FIDO SOLUTIONS INC.	0					
	G3 WORLDWIDE CANADA INC.	95	B	Z	Z	A	5
	GLOBAL COMMUNICATIONS - Total	1,427	B	C	C	C	
	CANWEST MEDIAWORKS INC. (CH Vancouver Island)	91	C	Z	D*	D*	5
	CANWEST MEDIAWORKS INC. (Global BC)	305	B	D*	C*	B	5
	CHCH, A DIVISION OF CANWEST MEDIAWORKS INC.	165	B	A*	D*	C	4
	CICT A DIVISION OF GLOBAL COMMUNICATIONS LTD.	188	B	D*	D*	C*	5
	CITV A DIVISION OF GLOBAL COMMUNICATIONS LTD.	143	A	D*	D*	C*	5
	GLOBAL TELEVISION NETWORK QUEBEC, LIMITED PARTNERSHIP	89	B	Z	Z	C*	4
	GLOBAL TELEVISION NETWORK, A DIVISION OF CANWEST MEDIAWORKS INC.	446	B	A*	D*	C	5
	GOLDEN WEST BROADCASTING LTD.	265	B	D*	D*	Z	4
	GROUPE TVA INC.	1,057	A	D*	Z	B	5
G	HENRI SICOTTE INC.	179	D				5
G	INSTECH TÉLÉCOMMUNICATION INC.	113	C*				5
	JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.	414	C	C*	B	C	5
	LEARNING & SKILLS TELEVISION OF ALBERTA LTD.	95	A	A*	D*	B*	3
G	LOOK COMMUNICATIONS INC.	173	C				5
	MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	186	B	D*	D*	D*	5
	MTS ALLSTREAM INC. – Manitoba	3,296	A	B	C	C	5
	MTS ALLSTREAM INC. – Ontario	3,197	B	A	C	C	5
	MUSIQUEPLUS INC.	152	B	Z	D*	B	4
	NAVIGATA COMMUNICATIONS LTD.	145	B	C*	D*	A	5
	NEWCAP INC.	836	A	C	C	D	5
	NORTHERNTEL LIMITED PARTNERSHIP	221	B	D*	D*	D*	5
	NORTHWESTEL INC.	583	B	C	A	A	5
	PAGING NETWORK OF CANADA INC.	115	B	Z	C*	A	4

Legend: Total: Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2005; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples; **PWD:** Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **RCI:** Report Compliance Index.

The Ratings (continued)

	Employer Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
	PELMOREX MEDIA INC.	307	B	A*	A	C	5
	PERSONA COMMUNICATIONS CORP.	416	B	B*	C*	D*	5
	PHASECOM SYSTEMS INC.	92	D	A*	D*	C	3
	PRIMUS TELECOMMUNICATIONS CANADA INC.	808	A	A	C	A	5
	PUROLATOR COURIER LTD	10,576	C	A	C	A	5
	RADIAN COMMUNICATION SERVICES (CANADA) LTD.	335	D	A*	D*	B	5
G	RADIANT COMMUNICATIONS CORP.	103	B				5
	RADIO NORD COMMUNICATIONS INC.	191	B	A*	A*	D*	5
	RADIO-ONDE INC.	113	B	C*	C*	Z	3
	RAWLCO RADIO LTD.	207	B	A	A	D*	5
	REUTERS CANADA LTD.	166	B	Z	Z	B	5
J	ROGERS COMMUNICATIONS INC.	15,620	A	B	D	B	4
	SENTREX COMMUNICATIONS CO.	159	D	Z	D*	C	5
	SHAW COMMUNICATIONS INC.	7,352	C	B	C	A	5
	STANDARD RADIO INC.	979	A	B	B	C	5
	STRATOS WIRELESS INC.	242	A	D*	D*	C*	5
	TBAYTEL	331	C	D*	A	C	5
	TÉLÉBEC S.E.C.	631	C	A	C*	B*	5
	TÉLÉGLOBE CANADA ULC	530	A	A*	D*	A	4
	TELE-MOBILE COMPANY & TM MOBILE INC.	6,594	A	B	C	B	5
	TELESAT CANADA	484	C	B*	C*	A	5
	TELUS COMMUNICATIONS (QC) INC.	1,759	A	D*	C	C	4
	TELUS COMMUNICATIONS INC.	14,715	B	A	D	C	5
	THE CANADIAN PRESS	379	C	A*	C	C	5
	THE SCORE TELEVISION NETWORK LTD.	178	C	A*	D*	B	5
	TQS INC.	446	B	C*	D*	D*	4
	UNITED PARCEL SERVICE CANADA LTD.	8,330	C	A	D	A	5
	VIDEOTRON LTD.	2,582	B	D*	C	D	5
I	VIDÉOTRON TÉLÉCOM LTÉE	420	B	A*	D*	C	4
G	VISTA BROADCAST GROUP INC.	133	A				5
	WESTOWER COMMUNICATIONS LTD.	310	D	C*	D*	C*	4
	WIRECOMM SYSTEMS INC.	132	D*	Z	Z	A	4
G	YAK COMMUNICATIONS (CANADA) INC.	156	A				5

Legend: Total: Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2005; W: Women; AP: Aboriginal Peoples; PWD: Persons with Disabilities; VM: Visible Minorities; RCI: Report Compliance Index.

The Ratings (continued)

	Employer Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
TRANSPORTATION SECTOR							
	101004597 SASKATCHEWAN LTD., 101008427 SASKATCHEWAN LTD.	210	D	C*	Z	C*	2
	1507953 ONTARIO INC.	143	D	C*	D*	A*	5
	1641-9749 QUÉBEC INC.	422	D	Z	D*	D*	3
	168886 CANADA INC.	1,177	D	A	C	C	4
	3087-9449 QUÉBEC INC.	189	C	A*	D*	C	2
	591182 ONTARIO LTD.	279	C	A*	C*	C*	5
	682439 ONTARIO INC.	195	C	B*	D*	D*	5
L	A.J. BUS LINES LTD.	127	B	A*	D*	D*	1
	ACROHELIPRO GLOBAL SERVICES	422	C	D*	C*	A	4
L	ACTIVE CANADA INC.	175	C	C*	Z	C*	3
	ACTIVE TRANSPORT INC.	92	C*	A*	Z	D*	2
	AIR CANADA	27,509	B	B	C	C	4
	AIR CREEBEC INC.	209	C	A	B*	D*	4
	AIR GEORGIAN LIMITED	239	D	A*	Z	C	4
	AIR INUIT LTD/LTÉE	479	C	B	D*	A	5
	AIR NORTH CHARTER & TRAINING LTD.	153	B	D*	D*	D*	5
	AIR TINDI LTD	146	C	C	D*	A*	4
	AIR TRANSAT INC.	1,872	B	A	C	C	5
	AIRBORNE ENERGY SOLUTIONS LTD.	200	D	D*	Z	D*	3
	AIRPORT TERMINAL SERVICES CANADIAN CO.	376	C	B*	C	A	4
	ALBANY BERGERON & FILS INC.	118	B	Z	D*	Z	4
	ALCAN SMELTERS AND CHEMICALS LIMITED	197	C*	A*	A	Z	5
	ALGOMA CENTRAL CORPORATION	715	C	C*	C	B	5
	ALLIANCE PIPELINE LTD.	194	A	A*	A	B	4
	ALLIED SYSTEMS (CANADA) COMPANY	1,279	C	C	C	C	3
	ALPINE HELICOPTERS LTD.	106	C*	A*	Z	Z	5
	AL'S CARTAGE LTD.	115	C	Z	D*	D*	4
	AMERICAN AIRLINES, INC.	252	A	Z	A	A	5
N, L	AMJ CAMPBELL INC.	205	B	Z	Z	Z	2
	ANDLAUER TRANSPORTATION SERVICES INC.	933	C	B	D	B	5
	APEX MOTOR EXPRESS INC.	142	B	A*	D*	B	3
	ARMOUR TRANSPORT INC.	443	C	A*	A	B*	5
	ARMSTRONG HOSPITALITY GROUP LTD.	337	A	B*	D*	C	4

Legend: **Total:** Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2005; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples; **PWD:** Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **RCI:** Report Compliance Index.

The Ratings (continued)

	Employer Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
	ARNOLD BROS. TRANSPORT LTD.	379	C	B	C*	C	5
	ATLANTIC TOWING LIMITED	271	D*	Z	Z	Z	4
	ATLANTIC TURBINES INTERNATIONAL INC.	267	D	B*	D*	D*	5
	AUTOCARS ORLÉANS EXPRESS	146	C	Z	Z	D*	4
	AVMAX GROUP INC.	306	D	D*	D*	C	4
	AYR MOTOR EXPRESS INC.	190	D	A*	A	A*	5
	B&R ECKEL'S TRANSPORT LTD.	224	D	B	C*	D*	5
	BANDSTRA TRANSPORTATION SYSTEMS LTD.	132	C	A*	A*	D*	4
	BAX GLOBAL (CANADA) LTD.	250	A	B*	D*	A	5
	BAY FERRIES LIMITED	154	D	Z	Z	D*	5
	BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD.	210	B	A*	D*	C*	5
	BESSETTE & BOUDREAU INC.	138	D	C*	D*	D*	4
	BIG FREIGHT SYSTEMS INC.	223	D	C	D*	A*	5
	BIG HORN TRANSPORT LTD.	115	D*	A*	A	B*	5
	BISON TRANSPORT INC.	1,014	D	A	B	C	5
	BRADLEY AIR SERVICES	903	B	C	C	B	5
	BREWSTER TRANSPORT COMPANY LTD.	67	C*	D*	Z	Z	5
	BRITISH AIRWAYS PLC	206	A	Z	D*	B	2
	BRITISH COLUMBIA MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	3,955	C	A	B	C	5
	BROOKVILLE CARRIERS VAN L.P.	163	D	A*	D*	A*	5
L	BRUCE R. SMITH LIMITED	379	C	D*	D*	C*	1
	BUFF-MAR CARTAGE LIMITED	269	B	A*	D*	B	4
	BYERS TRANSPORT LIMITED	360	C	B	A	C	4
	C.T.M.A. GROUP	56	C	Z	Z	Z	3
	CAFAS FUELING, ULC	107	C*	A*	Z	D*	3
	CALAC TRUCKING LTD.	105	D*	D*	D*	D*	2
	CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED	377	B	B	D*	D	4
	CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	1,288	D	A	D*	C	5
	CANADIAN FREIGHTWAYS	965	C	B	C	D	5
	CANADIAN NATIONAL RAILWAY COMPANY	12,633	C	B	C	C	4
	CANADIAN NORTH INC.	250	B	C	Z	D*	5
	CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY	13,315	C	A	B	B	5
	CAN-AM WEST CARRIERS INC.	233	D	A*	C*	C*	4
	CANCREW ENTERPRISES LTD.	281	D	B*	Z	D*	4

Legend: **Total:** Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2005; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples; **PWD:** Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **RCI:** Report Compliance Index.

The Ratings (continued)

	Employer Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
	CANJET AIRLINES, A DIVISION OF IMP GROUP LIMITED	503	B	A*	D*	C	5
L, F	CANXPRESS LTD.	0					
	CARGOJET PARTNERSHIP	416	C	A	D*	A	4
	CARON TRANSPORTATION SYSTEMS PARTNERSHIP	255	D	A*	B	D*	5
	CASCADE AEROSPACE INC.	509	D	B	C*	A	4
	CASCADE CARRIERS L.P.	125	C	D*	D*	C*	5
L	CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	447	A	D*	Z	A	4
I	CELADON CANADA, INC.	197	C	C*	D*	A	2
	CENTRAL MOUNTAIN AIR LTD.	298	B	B*	D*	C	5
	CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	1,336	D	B	D	B	3
	CHC HELICOPTERS INTERNATIONAL, INC.	741	D	C	D*	C	3
	CITY OF OTTAWA	2,283	C	A	A	A	5
L, G	CLARKE TRANSPORT INC.	501	C				4
	CLEAN HARBORS CANADA INC.	560	C	C*	C	B	4
	CLIMAN TRANSPORT (2747-7173 QUÉBEC INC.)	140	C	Z	D*	C*	4
	C-MAR SERVICES (CANADA) LTD.	139	C*	Z	Z	Z	4
	CONAIR GROUP, INC.	157	C	D*	D*	A	5
	CONSOLIDATED AVIATION FUELING OF TORONTO, ULC	291	C*	B*	D*	B	3
	CONSOLIDATED FASTFRATE INC.	1,066	C	C	D	C	4
	COONEY GROUP INC.	306	C	Z	D*	C*	4
	CP SHIPS (CANADA) AGENCIES LIMITED	422	A	A*	D*	B	5
	CREEKBANK TRANSPORT A DIVISION OF TRIANGLE FREIGHT SERVICES LTD.	101	D	A*	D*	C	4
	D&W FORWARDERS INC.	155	C	Z	A*	B	5
	DANFREIGHT SYSTEMS INC.	228	C	A*	A*	D*	4
	DAY & ROSS INC.	1,873	C	C	D	A	4
	DELTA AIR LINES, INC.	251	A	Z	D*	B	5
	DESGAGNÉS MARINE CARGO INC.	179	C	D*	Z	A*	5
	DICOM EXPRESS INC.	338	D	A*	Z	B	4
	DIRECT INTEGRATED TRANSPORTATION	797	C	A	D*	B	5
	EASSONS TRANSPORT LIMITED	121	C	Z	D*	C*	4
	ECL CARRIERS L.P.	117	C	D*	D*	B*	2
	ECL GROUP OF COMPANIES LTD.	381	C	C*	D*	C*	5
	EDGE TRANSPORTATION SERVICES LTD.	160	D	D*	D*	D*	4
	EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	157	B	C*	D*	C*	5

Legend: Total: Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2005; W: Women; AP: Aboriginal Peoples; PWD: Persons with Disabilities; VM: Visible Minorities; RCI: Report Compliance Index.

The Ratings (continued)

	Employer Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
	EGL - EAGLE GLOBAL LOGISTICS (CANADA) CORP.	367	A	A*	D*	A	5
	ELGIN MOTOR FREIGHT INC.	156	D	A*	A*	C*	4
	ENBRIDGE PIPELINES INC.	816	B	C	C*	A	4
	ERB ENTERPRISES INC.	1,100	C	A	C	C	5
	EUROCOPTER CANADA LIMITED	136	C	A*	D*	B*	4
	EXECAIRE, A DIVISION OF I.M.P GROUP	206	D	Z	D*	C*	4
	EXEL GLOBAL LOGISTICS (CANADA) INC.	381	A	A*	B*	A	4
	FEDEX GROUND PACKAGE SYSTEM, LTD.	698	C	D*	D*	B	5
V	FEDNAV LTD.	82					
	FIELD AVIATION COMPANY INC.	401	D	D*	D*	C	5
	FLOYD SINTON LIMITED	229	A	A*	D*	D*	4
	GLOBEGROUND NORTH AMERICA, INC.	3,401	A	C	D	A	5
L	GOSSELIN EXPRESS LTD	192	C	Z	D*	Z	4
F	GRAY LINE OF VICTORIA LTD.	0					
G	GREAT SLAVE HELICOPTERS LTD.	116	C				5
	GREATER TORONTO AIRPORTS AUTHORITY	998	C	A	C	C	5
	GREYHOUND CANADA TRANSPORTATION CORP.	1,984	C	B	C	C	5
L	GRIMSHAW TRUCKING LTD.	273	C	B	D*	C	2
I, L	GROUPE CONNEX GVI	103	A	A*	D*	Z	1
	GROUPE GUILBAULT INC.	197	B	D*	Z	D*	5
	GROUPE THIBODEAU INC.	540	D	A*	A	C	5
I	H & R TRANSPORT LTD.	652	D	D*	Z	B	2
	HALIFAX EMPLOYERS ASSOCIATION INC.	541	B	A	A	A	5
	HALIFAX INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	115	B	B*	A*	A*	4
G	HALLCON CORPORATION	174	A				5
G	HALLCON CREW TRANSPORT INC.	228	C				5
	HAWKAIR AVIATION SERVICES LTD.	71	A	A*	D*	D*	2
	HÉLICOPTÈRES CANADIENS LIMITÉE/CANADIAN HELICOPTERS LIMITED	578	D	A	D*	C	4
	HELIJET INTERNATIONAL INC.	130	C	Z	D*	B	5
	HIGHLAND MOVING AND STORAGE LTD.	103	B	B	Z	D*	3
	HMY AIRWAYS INC.	288	B	Z	Z	A	5
	HORIZON AIR INDUSTRIES INC.	119	A	D*	Z	A	5
	HOYT'S MOVING AND STORAGE LTD.	157	C	A*	D*	A*	5
	HUTTON TRANSPORT LIMITED	171	C	D*	D*	D*	5

Legend: **Total:** Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2005; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples; **PWD:** Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **RCI:** Report Compliance Index.

The Ratings (continued)

	Employer Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
	INNOTECH AVIATION LIMITED	145	C	Z	Z	A	5
	INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	307	A	Z	D*	A	5
	J & R HALL TRANSPORT INC.	131	C	B*	D*	D*	4
	J. & T. MURPHY LIMITED	390	B	D*	B	D*	5
	J.D. SMITH AND SONS LIMITED	260	C	A*	A	B	4
	J.E. FORTIN INC.	105	C	D*	A*	Z	3
	JAY'S MOVING & STORAGE	147	B	A	A*	B	5
	JAZZ AIR L.P.	4,008	C	A	C	C	5
	JET TRANSPORT LTD.	99	D*	Z	D*	D*	5
	JOHN GRANT HAULAGE LTD.	112	C*	A*	A*	C*	5
	JULES SAVARD INC.	214	C	Z	Z	Z	4
	KEITH HALL & SONS TRANSPORT LIMITED	160	C	A*	A	B*	3
	KELOWNA FLIGHTCRAFT GROUP OF COMPANIES	808	D	C	C	B	4
	KELTIC TRANSPORTATION INCORPORATED	152	C	A*	D*	D*	4
	KENN BOREK AIR LTD.	373	D	A	D*	C	4
	KINDER MORGAN CANADA INC.	310	B	D*	C*	B	5
	KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	705	C	C	Z	D	4
	KLEYSEN TRANSPORT LTD.	284	C	A	A	B	4
F	KOCH TRANSPORT LIMITED	0					
	KRISKA HOLDINGS LTD.	439	D	A	C	C	5
	KUNKEL BUS LINES LTD.	142	B	A*	D*	D*	3
G	L. BILODEAU ET FILS LTÉE.	135	C				5
	L.E. WALKER TRANSPORT LTD.	244	C	D*	Z	D*	4
	L-3 COMMUNICATIONS, SPAR AEROSPACE LIMITED	733	C	D*	C	A	5
	LABRADOR AIRWAYS LTD.	201	B	A	Z	Z	5
	LAIDLAW CARRIERS TANK L.P.	155	C	A*	A*	D*	5
	LAIDLAW CARRIERS VAN L.P.	147	C	D*	A*	D*	5
J	LAIDLAW TRANSIT LTD.	6,725	B	C	D	C	4
	LANGDON'S COACH LINES CO. LIMITED	199	A	Z	C*	C*	4
	LEASEWAY MOTORCAR TRANSPORT CANADA	136	C*	A*	D*	D*	3
	LES ARMOIRES FORTIER INC.	282	C	C*	D*	Z	5
	LIBERTY LINEHAUL INC.	115	D	A*	D*	Z	3
	LINAMAR TRANSPORTATION INC.	197	C	D*	D*	D*	5
	LOGISTEC CORP.	167	C	Z	D*	D*	5

Legend: Total: Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2005; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples; **PWD:** Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **RCI:** Report Compliance Index.

The Ratings (continued)

	Employer Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
	MACKIE MOVING SYSTEMS CORPORATION	200	B	A*	D*	A	5
	MACKINNON TRANSPORT INC.	184	C	A*	A*	D*	5
	MAERSK CANADA INC.	156	A	A*	D*	A	4
	MARINE ATLANTIC INC.	1,259	B	C*	B	C*	5
	MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	1,169	C	A*	C*	C	5
	MCKEVITT TRUCKING LIMITED	124	C	A*	D*	C*	2
	MEYERS TRANSPORT LIMITED	286	C	A	A	B	5
	MID-ARCTIC TRANSPORTATION CO. LTD.	164	C	C	D*	D*	5
	MIDLAND TRANSPORT LIMITED	1,134	C	B*	C	C	4
	MILL CREEK MOTOR FREIGHT L.P.	125	D	B*	D*	D*	5
	MONTREAL AIRPORTS	535	B	A*	Z	C	5
	MONTREAL PORT AUTHORITY	321	C	Z	D*	C*	4
	MONTSHIP INC.	172	B	D*	A*	B	5
G	MTU MAINTENANCE CANADA	144	D				5
G	MULLEN OILFIELD SERVICES L.P.	208	D				5
	MULLEN TRUCKING L.P.	107	A	D*	D*	C*	5
	MUSKOKA TRANSPORT LIMITED	189	D	D*	D*	D*	5
	N. YANKE TRANSFER LTD.	642	C	C	C	D	5
	NASITTUQ CORPORATION	254	C	A	C*	A*	5
	NAV CANADA	5,271	C	C	C	C	5
G	NEIL WITHERS TRUCKING LTD.	120	D*				5
	NESEL FAST FREIGHT INCORPORATED	274	C	C*	D*	C	5
	NORMANDIN TRANSIT INC.	297	C	Z	Z	D*	5
	NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	248	C	B	D*	D*	5
	NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	186	B	Z	D*	D*	5
G	NORTHWAY BUS LINES INC.	99	A				5
	OCEANEX INC.	273	C	Z	D*	D*	4
	OK TRANSPORTATION LIMITED	159	C*	A*	D*	C	4
	OTTAWA MACDONALD-CARTIER INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	125	B	B*	D*	D*	5
	P.W. TRANSPORTATION LTD.	161	D	Z	D*	C	5
J	PACIFIC COASTAL AIRLINES LTD.	235	B	D*	D*	C	1
	PAPINEAU INT S.E.C. (TRANSPORT PAPINEAU INTERNATIONAL)	149	C	A*	D*	D*	5
	PAUL'S HAULING LTD.	289	D	B	D*	D*	4
	PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED	146	B	C*	D*	D*	4

Legend: Total: Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2005; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples; **PWD:** Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **RCI:** Report Compliance Index.

The Ratings (continued)

	Employer Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
	PENNER INTERNATIONAL INC.	148	B	Z	Z	D*	2
	PENTASTAR ENERGY SERVICES LTD.	270	D	B	D*	D*	4
	PERIMETER AVIATION LTD.	439	B	B	C*	D	3
	PLH AVIATION SERVICES INC.	194	D	A*	A	B	5
	POLE STAR TRANSPORT INCORPORATED	342	C	A*	A	B*	5
F	PORTER TRUCKING LTD.	0					
V	PREMAY EQUIPMENT L.P.	88					
V	PRINCE EDWARD AIR LTD.	77					
	PROVINCIAL AIRLINES LIMITED	522	B	B	D*	C*	5
	PRUDHOMME GROUP OF COMPANIES	156	D	B*	D*	B*	5
	QUEBEC NORTH SHORE AND LABRADOR RAILWAY	414	C	D*	Z	D*	4
	QUIK X TRANSPORTATION INC.	222	B	A*	D*	D	5
	RAILINK CANADA LTD.	304	C	A	A	C*	4
	RAINBOW TRANSPORT (1974) LTD.	310	C	A	C*	C	5
	REIMER EXPRESS LINES LTD.	1,370	C	A	B	C	5
	RIDSDALE TRANSPORT LTD	266	D	A	C*	D*	3
	ROBYN'S TRANSPORTATION AND DISTRIBUTION SERVICES LTD.	133	C	C*	D*	D*	2
	ROSEDALE TRANSPORT LIMITED	328	C	A*	C*	A	5
	ROSENAU TRANSPORT LTD.	272	C	B*	B	D*	4
J, M	RTL ROBINSON ENTERPRISES LTD.	213	B	B	D*	B*	2
	RYDER TRUCK RENTAL CANADA LTD.	821	C	A	C*	C	4
	S.G.T. 2000 INC.	431	C	B*	Z	C	4
	SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	229	D	B	A	C*	5
	SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS CANADA	580	D	B*	C*	C	5
	SEABOARD LIQUID CARRIERS LIMITED	586	D	A*	C*	C	4
	SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	1,132	C	A	C	C	5
	SECUNDA MARINE SERVICES LIMITED	298	C	C*	D*	C*	2
	SERCO FACILITIES MANAGEMENT INC.	737	B	A	D*	C*	5
	SERVICES AÉROPORTUAIRES HANDLEX INC.	1,038	A	B*	D*	A	5
	SHANNAHAN'S INVESTIGATION AND SECURITY LTD.	649	B	A	D*	D*	4
	SKYSERVICE AIRLINES INC.	1,320	B	C*	D*	C	5
	SKYSERVICE F.B.O. INC. ET SKYSERVICE AVIATION INC.	357	C	D*	D*	D*	4
	SMIT MARINE CANADA INC.	149	C	A*	D*	C*	3
	SOCIÉTÉ AIR FRANCE	266	A	Z	D*	A	5

Legend: Total: Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2005; W: Women; AP: Aboriginal Peoples; PWD: Persons with Disabilities; VM: Visible Minorities; RCI: Report Compliance Index.

The Ratings (continued)

	Employer Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
	SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	511	B	A	C*	A	5
L	SUNBURY TRANSPORT LTD.	113	C	Z	Z	Z	4
	SUNWEST AVIATION LTD.	168	C	D*	Z	C*	2
	SWANBERG BROS. TRUCKING LTD.	234	D	A	D*	D*	5
	TBI PARTNERSHIP	215	B	A*	C*	B	5
G	TFI TRANSPORT 20 L.P.	213	D				5
	THE ST. LAWRENCE SEAWAY MANAGEMENT CORPORATION	534	B	A	B	A	4
	THE CALGARY AIRPORT AUTHORITY	140	C	Z	D*	C*	5
	THE TORONTO TERMINALS RAILWAY COMPANY, LTD.	98	D	A*	A*	C	2
	TIPPET-RICHARDSON LIMITED	151	C	C*	A	A	5
	TNT EXPRESS (CANADA) LTD.	141	B	B*	A*	B	5
	TORONTO PORT AUTHORITY	89	C	Z	D*	C*	4
G	TOTALLINE TRANSPORT INC.	124	A				5
	TRANS PROVINCIAL FREIGHT CARRIERS LIMITED	249	C	Z	Z	D*	3
	TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	1,639	B	A	C	B	5
L, G	TRANSFORCE TRANSPORT 17 L.P.	217	D				4
	TRANSFREIGHT INC.	363	C	B*	C*	A	5
	TRANS-FRT. MCNAMARA INC.	131	C	C*	D*	D*	2
	TRANSIT WINDSOR	262	C	D*	B*	A	5
	TRANSPORT AMÉRICAIN CANADIEN C.A.T. INC.	240	C	Z	D*	D*	5
	TRANSPORT BERNIERES INC. (GROUPE BERNIÈRES)	200	C	Z	Z	A*	3
	TRANSPORT BOURRET INC.	314	C	Z	Z	Z	5
	TRANSPORT COUTURE ET FILS LTÉE	199	D	Z	Z	Z	5
	TRANSPORT GUILBAULT INC.	237	Z	D*	D*	D*	5
	TRANSPORT GUY BOURASSA INC.	261	C	A*	C*	D*	4
	TRANSPORT HERVÉ LEMIEUX (1975) INC.	280	D	A*	C*	C	5
	TRANSPORT JACQUES AUGER INC.	246	C	C*	Z	D*	4
	TRANSPORT MORNEAU INC.	386	D	D*	D*	Z	4
	TRANSPORT ROBERT (1973) LTÉE	505	D*	D*	Z	D*	3
	TRANSPORT TFI 1, S.E.C.	266	D	D*	D*	D*	4
I	TRANSPORT TFI 12 S.E.C.	118	C	Z	Z	D*	3
G	TRANSPORT TFI 14 S.E.C. (TRANSPORT NORDIQUE)	119	C				5
	TRANSPORT TFI 15 S.E.C. (TRANSPORT GRÉGOIRE)	377	C	Z	D*	Z	4
	TRANSPORT TFI 16 S.E.C	148	D	D*	D*	Z	5

Legend: Total: Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2005; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples; **PWD:** Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **RCI:** Report Compliance Index.

	Employer Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
	TRANSPORT TFI 19 S.E.C (DUROCHER INTERNATIONAL)	122	C*	Z	Z	Z	5
	TRANSPORT TFI 3, S.E.C.	84	B	A*	A*	C	5
	TRANSPORT TFI 5 S.E.C. (TRANSPORT KINGSWAY)	875	C	A*	C	C	5
	TRANSPORT TFI 5, S.E.C. (TRANSPORT SÉLECT/DAILY)	162	C	Z	D*	B	4
	TRANSPORT TFI 6 S.E.C. (TRANSPORT BESNER)	186	D	D*	A*	A*	5
	TRANSPORT THOM LTD	173	C	B*	A*	A*	4
G	TRANSPORT W. J. DEANS INC.	87	C				5
	TRANSX LTD.	1,092	D	A	C	C	5
I	TRAVELERS TRANSPORTATION SERVICES INC.	326	D	D*	C*	C	1
	TRENTWAY-WAGAR INC.	873	C	B	C	B	5
	TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD. - Total	1,118	D	B	C	D	
	A.B. SLAG ENTERPRISES	9					5
	ADBY TRANSPORT LIMITED	109	D	A*	D*	C*	5
	BARTLETT TRANSPORT LIMITED	35					5
	COLUMBIA RIVER RELOAD LTD.	12					5
	HM TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	250	D	A	C*	C*	5
	MACCAM TRANSPORT LTD.	71					5
	MERCURY TANK LINES LTD.	33					5
	MUNICIPAL TANK LINES LTD.	84	C*	A*	D*	D*	5
	NORTH STAR TRANSPORT LTD.	47					5
	OIL & INDUSTRY SUPPLIERS (CANADA) LTD.	66					5
	OIL & INDUSTRY SUPPLIERS LTD.	70					5
	PETROLEUM DISTRIBUTION RESOURCES LTD.	25					5
	PROVMAR CONTRACT LOGISTICS	50					5
G	TRIMAC MANAGEMENT SERVICES L.P.	156	B				5
	TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT INC.	78					4
	VA ROSS	23					5
	TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	294	D	A*	D*	C	4
	TST SOLUTIONS L.P.	1,022	C	A	A	C	5
	UNITED AIRLINES, INC.	169	A	A*	D*	C	5
	UPPER LAKES SHIPPING INC.	361	D	D*	D*	C*	5
	US AIRWAYS GROUP, INC.	110	A	Z	Z	A	5
	VANCOUVER INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	330	B	D*	C*	B	5
	VANCOUVER ISLAND HELICOPTERS LTD.	158	D	D*	D*	D*	4

Legend: Total: Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2005; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples; **PWD:** Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **RCI:** Report Compliance Index.

	Employer Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
	VANCOUVER PORT AUTHORITY	155	A	D*	A*	A	5
	VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	325	C	C*	C*	C	4
	VERREAULT NAVIGATION INC.	123	D	Z	D*	A*	4
	VERSPEETEN CARTAGE LTD.	399	C	D*	C*	C	3
I	VIA RAIL CANADA INC.	3,430	C	B	C	C	4
	VOYAGEUR AIRWAYS LIMITED	283	C	A	D*	C	5
	WARREN GIBSON LIMITED	581	D	A	C*	D*	5
	WASAYA AIRWAYS LIMITED PARTNERSHIP	270	B	A	C*	D*	5
	WESBELL GROUP OF COMPANIES INC.	110	C	A*	Z	B	5
	WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	561	C	C	A	C	5
	WESTCOAST ENERGY INC.	785	C	A	A	A	5
	WESTERN STEVEDORING COMPANY LTD.	150	C	A*	D*	C*	5
	WESTJET AIRLINES LTD.	4,740	A	A	C	B	3
	WESTSHORE TERMINALS LIMITED PARTNERSHIP	186	C	Z	D*	D*	4
	WILLIAMS MOVING AND STORAGE (BC) LTD.	217	C	A	D*	C	5
	WINNIPEG AIRPORTS AUTHORITY INC.	128	B	C*	C*	C*	5
	WORLDWIDE FLIGHT SERVICES, INC.	575	C	B*	D	A	5
	XTL TRANSPORT INC.	163	A	A*	Z	C	4
	YELLOW TRANSPORTATION, INC.	277	C	B*	D*	C	5
G	ZOOM AIRLINES INC.	244	B				5
OTHER SECTORS							
	ADM AGRI-INDUSTRIES LTD.	609	C	A	A	B	5
	AEROGUARD EASTERN LTD., AEROGUARD COMPANY LTD., AEROGUARD INC.	1,584	A	C	D	A	4
	AGRIBRANDS PURINA CANADA INC.	295	C	D*	A	C*	4
	AGRICORE UNITED	2,497	C	C	C	C	5
G	AMEX CANADA INC.	3,243	B				5
	ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED	3,437	B	A	B	A	5
	BIOREX INC.	90	D	Z	D*	A*	3
	BRETT-YOUNG SEEDS LIMITED PARTNERSHIP	149	D	D*	D*	C	3
	BRINK'S CANADA LIMITED	2,012	C	A	D	B	4
	BRUCE POWER L.P.	3,546	C	B	C	C	5
	BUSINESS DEVELOPMENT BANK OF CANADA	1,520	A	B	A	A	5

Legend: Total: Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2005; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples; **PWD:** Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **RCI:** Report Compliance Index.

The Ratings (continued)

	Employer Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
	CAMECO CORPORATION	1,645	C	A	C	A	4
	CANADA COUNCIL FOR THE ARTS	194	A	A	A	A	4
	CANADA LANDS COMPANY CLC LTD.	513	A	A*	D*	B	5
	CANADA MALTING COMPANY LTD.	198	D	D*	Z	C*	5
	CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION	1,753	A	A	A	A	5
	CANADIAN AIR TRANSPORT SECURITY AUTHORITY	213	B	D*	C*	A	4
	CANADIAN MUSEUM OF CIVILIZATION CORPORATION	372	A	A	A	A	5
	CANADIAN MUSEUM OF NATURE	160	A	A*	A*	A*	5
	CANADIAN WHEAT BOARD	412	A	D	D*	C	5
	CAN-OAT MILLING INC.	171	C	B	D*	B*	5
L	CARGILL LIMITED	955	C	C	C*	C	4
	CASCADIA TERMINAL	120	C	A*	A	C	5
	COGEMA RESOURCES INC.	334	C	A	D*	A	5
	CWS LOGISTICS LTD.	119	C	D*	Z	D*	4
	DAWN FOOD PRODUCTS LIMITED, CANADA	337	B	D*	D*	A	4
	DEFENCE CONSTRUCTION (1951) LTD.	352	B	D*	D*	A	5
	DOVER INDUSTRIES LIMITED	178	C	A*	A*	D*	4
	EXPORT DEVELOPMENT CANADA	1,018	A	C*	B	B	5
	FARM CREDIT CANADA	1,139	A	C	C	C	4
	FRESHWATER FISH MARKETING CORP.	144	B	A	B*	C*	4
	FUGRO AIRBORNE SURVEYS CORP. / FUGRO AVIATION CANADA LIMITED	155	D	Z	D*	C*	4
	G4S CASH SERVICES (CANADA) LTD.	2,509	B	C	C	C	4
J	GARDA DU CANADA	7,729	C	Z	D*	D	1
	GENERAL ELECTRIC CANADA INC.	235	D	A*	A	A	5
	GRAIN MILLERS CANADA CORP.	121	C	D*	D*	Z	4
G	HENSALL DISTRICT CO-OPERATIVE INC.	262	D				5
	HUDSON BAY MINING AND SMELTING CO., LIMITED	1,427	B	B	A	A	4
	IMP GROUP LIMITED - AEROSPACE DIVISION	159	D*	D*	Z	Z	3
G	INTEK COMMUNICATIONS INC.	143	D*				5
	INTERMAP TECHNOLOGIES CORPORATION	106	D	D*	Z	A	5
	INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE	248	A	D*	C*	A	5
	JAMES RICHARDSON INTERNATIONAL LIMITED	669	D	C*	C*	D	5
	LANDMARK FEEDS INC.	297	D	C	D*	D*	4
	LOUIS DREYFUS CANADA LTD.	143	D	D*	D*	D*	4

Legend: Total: Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2005; W: Women; AP: Aboriginal Peoples; PWD: Persons with Disabilities; VM: Visible Minorities; RCI: Report Compliance Index.

The Ratings (continued)

	Employer Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
	MASTERFEEDS INC.	301	C	C*	D*	D*	5
	MBNA CANADA BANK	1,480	A	C	D	A	5
	MDS NORDION	618	B	Z	C*	B	4
	NATIONAL ARTS CENTRE CORP.	670	A	D*	C	B	5
	NATIONAL CAPITAL COMMISSION	384	A	B*	A	C	5
	NATIONAL GALLERY OF CANADA	247	A	B*	C*	C	5
	NATIONAL MUSEUM OF SCIENCE AND TECHNOLOGY	230	A	A*	A	C*	5
G	NATURE'S PATH FOODS INC.	105	A				5
	NEW-LIFE MILLS LIMITED	210	D	D*	B*	D*	3
	ONTARIO POWER GENERATION	11,320	C	B	C	B	5
	PARRISH & HEIMBECKER, LIMITED	935	B	C	B	D	4
	PATERSON GLOBALFOODS INC.	269	D	C*	C*	D*	2
	PENSKE LOGISTICS LLC	259	C	A*	C*	B	5
G	PLB INTERNATIONAL INC.	99	B				5
	PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	101	C	A*	D*	A	5
G	PUBLIC SECTOR PENSION INVESTMENT BOARD	122	B				5
	RIDLEY INC.	309	C	D*	D*	C	4
G	ROGERS FOODS LTD.	102	B				5
	SANDER GEOPHYSICS LIMITED	125	C	Z	D*	A	4
	SASKATCHEWAN WHEAT POOL INC.	1,213	C	C	B	C	5
T1, N, L	SHUR-GAIN, A MEMBER OF MAPLE LEAF FOODS INC.	845	C	Z	Z	Z	2
	SMUCKER FOODS OF CANADA CO.	916	B	B	C	B	4
	SOCIÉTÉ DU VIEUX-PORT DE MONTRÉAL INC.	239	A	A*	D*	C	5
	SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (CANADA)	117	A	Z	Z	B	4
G	STANDARD AERO LTD.	1,284	C				5
L	TELEFILM CANADA	165	A	A*	D*	C	4
	THE ROYAL CANADIAN MINT	648	B	C	C	A	5
	THOMPSONS LTD.	304	C	A*	A	D*	4
	TNT LOGISTICS NORTH AMERICA	1,144	C	A	A	B	4
	TOTAL OILFIELD RENTALS, A DIVISION OF TOTAL ENERGY SERVICES LTD.	180	D	A	A*	C*	5
	ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	266	C	A*	B	D*	4

Legend: Total: Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2005; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples; **PWD:** Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **RCI:** Report Compliance Index.

Appendix B: Tables - Federally Regulated Private Sector Employers and Crown Corporations

Under section 20 of the *Employment Equity Act*, each year the Minister of Labour is required to table in Parliament a consolidation and analysis of the federally regulated employers and Crown corporations' reports received under the Act.

This is the nineteenth consecutive year that the consolidation of federally regulated employers and Crown corporations' reports has been made available. The consolidation includes detailed tables for 2005 as well as tables showing the representation of designated groups for 1987, 2001 and 2004.

Tables 1 to 9 in this Appendix present data aggregated to include permanent full-time, permanent part-time and temporary employees. The last two tables (tables 10 and 11) present salary data for permanent full-time and part-time employees respectively.

Please see Appendix A, "Employers Performance Ratings", for a complete listing of the employers included in the consolidation for 2005.

List of Tables

Table 1
Number of Federally Regulated Private Sector and Crown Corporation Employees by Designated Group, Gender, Sector and Subsector as of December 31, 2005

Sector and Subsector	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Monetary Authorities - Central Bank	1,135	530	605	12	7	5	30	16	14	130	72	58
Depository Credit Intermediation	189,480	58,670	130,810	2,448	518	1,930	6,206	1,894	4,312	43,420	16,081	27,339
Banking	**190,615**	**59,200**	**131,415**	**2,460**	**525**	**1,935**	**6,236**	**1,910**	**4,326**	**43,550**	**16,153**	**27,397**
Postal Service	59,635	32,975	26,660	949	424	525	2,532	1,535	997	5,692	3,490	2,202
Couriers	20,463	15,168	5,295	449	326	123	563	429	134	4,120	2,994	1,126
Local Messengers and Local Delivery	8,330	5,707	2,623	159	108	51	104	72	32	2,299	1,765	534
Radio and Television Broadcasting	27,447	15,712	11,735	329	147	182	581	398	183	1,821	858	963
Pay TV, Specialty TV and Program Distribution	11,468	7,501	3,967	238	146	92	184	133	51	1,830	1,239	591
Telecommunications	92,544	53,163	39,381	1,136	620	516	1,690	980	710	11,937	6,966	4,971
Information Services	545	357	188	3	1	2	10	6	4	64	39	25
Communications	**220,432**	**130,583**	**89,849**	**3,263**	**1,772**	**1,491**	**5,664**	**3,553**	**2,111**	**27,763**	**17,351**	**10,412**
Scheduled Air Transportation	45,090	26,417	18,673	885	449	436	764	480	284	5,593	2,993	2,600
Non-Scheduled Air Transportation	5,890	4,025	1,864	332	205	127	31	25	6	383	230	152
Rail Transportation	30,915	27,149	3,766	906	805	101	1,221	1,128	93	2,000	1,634	366
Deep Sea, Coastal and Great Lakes Water Transportation	4,341	3,612	729	105	74	31	60	54	6	129	89	40
Inland Water Transportation	276	212	64	0	0	0	0	0	0	1	1	0
General Freight Trucking	42,485	35,727	6,758	836	720	116	982	836	146	2,648	2,044	604
Specialized Freight Trucking	9,618	7,968	1,650	236	194	42	248	217	31	522	410	112
Urban Transit Systems	1,022	805	217	23	18	5	16	15	1	34	30	4
Interurban and Rural Bus Transportation	2,740	2,367	373	69	64	5	129	113	16	283	266	17
School and Employee Bus Transportation	8,270	3,404	4,866	115	34	81	165	89	76	582	281	301
Other Transit and Ground Passenger Transportation	3,018	2,294	724	106	83	23	82	68	14	327	223	104
Pipeline Transportation of Crude Oil	1,126	852	274	19	18	1	17	17	0	94	59	35
Pipeline Transportation of Natural Gas	2,618	1,856	762	74	55	19	82	67	15	278	166	112

Table 1 (continued)
Number of Federally Regulated Private Sector and Crown Corporation Employees by Designated Group, Gender, Sector and Subsector as of December 31, 2005

Sector and Subsector	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Scenic and Sightseeing Transportation, Land	67	61	6	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Support Activities for Air Transportation	20,876	15,055	5,821	388	275	113	361	288	73	3,270	2,094	1,176
Support Activities for Rail Transportation	272	156	116	1	1	0	5	5	0	14	11	3
Support Activities for Water Transportation	10,768	9,469	1,299	317	290	27	397	380	17	1,190	1,019	171
Freight Transportation Arrangement	1,887	1,431	456	80	64	16	26	22	4	124	75	49
Other Support Activities for Transportation	642	507	135	16	14	2	11	10	1	21	18	3
Transportation	**191,921**	**143,367**	**48,553**	**4,509**	**3,364**	**1,145**	**4,597**	**3,814**	**783**	**17,493**	**11,643**	**5,849**
Oilseed and Grain Farming	262	210	52	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Support Activities for Crop Production	1,233	884	349	13	9	4	9	7	2	15	3	12
Oil and Gas Extraction	180	153	27	15	9	6	8	8	0	4	3	1
Metal Ore Mining	3,406	2,928	478	617	538	79	104	94	10	89	77	12
Electric Power Generation, Transmission and Distribution	14,866	11,794	3,072	154	124	30	400	353	47	1,424	1,148	276
Construction Management	466	303	163	4	1	3	7	3	4	29	15	14
Animal Food Manufacturing	2,061	1,566	495	24	22	2	16	12	4	24	19	5
Grain and Oilseed Milling	2,236	1,614	622	47	35	12	88	67	21	85	50	35
Seafood Product Preparation and Packaging	330	190	140	89	53	36	5	5	0	23	13	10
Support Activities for Crop Production	1,051	837	214	24	22	2	33	30	3	80	59	21
Basic Chemical Manufacturing	1,119	833	286	8	6	2	34	28	6	64	54	10
Forging and Stamping	648	458	190	23	18	5	14	12	2	63	41	22
Other Electrical Equipment and Component Manufacturing	143	136	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aerospace Product and Parts Manufacturing	1,443	1,188	255	2	2	0	0	0	0	0	0	0
Farm Product Wholesaler-Distributors	555	282	273	13	3	10	13	5	8	26	12	14
Warehousing and Storage	7,524	5,653	1,871	158	122	36	205	159	46	379	267	112
Non-Depository Credit Intermediation	3,637	1,715	1,922	57	28	29	88	46	42	436	211	225

Table 1 (continued)
Number of Federally Regulated Private Sector and Crown Corporation Employees by Designated Group, Gender, Sector and Subsector as of December 31, 2005

Sector and Subsector	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Securities and Commodity Contracts Intermediation and Brokerage	117	60	57	0	0	0	0	0	0	19	10	9
Other Financial Investment Activities	1,520	726	794	22	11	11	73	25	48	180	69	111
Pension Funds	122	72	50	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Activities Related to Real Estate	513	285	228	4	1	3	4	2	2	152	77	75
Architectural, Engineering and Related Services	3,823	2,919	904	115	94	21	156	131	25	600	467	133
Management, Scientific and Technical Consulting Services	90	71	19	0	0	0	2	1	1	2	1	1
Travel Arrangement and Reservation Services	3,243	1,099	2,144	34	9	25	122	60	62	715	286	429
Investigation and Security Services	13,834	10,016	3,818	98	61	37	96	73	23	934	650	284
Performing Arts Companies	670	390	280	5	2	3	12	6	6	43	23	20
Heritage Institutions	1,240	492	748	31	15	16	56	30	26	51	28	23
Other Amusement and Recreation Industries	345	177	168	2	0	2	1	0	1	19	13	6
Federal Protective Services	213	123	90	1	1	0	5	3	2	14	8	6
Foreign Affairs and International Assistance	298	104	194	4	1	3	7	4	3	47	14	33
Other Federal Government Public Administration	2,496	1,025	1,471	58	24	34	108	44	64	250	100	150
Other	**69,684**	**48,303**	**21,381**	**1,622**	**1,211**	**411**	**1,666**	**1,208**	**458**	**5,767**	**3,718**	**2,049**
All Sectors	**672,652**	**381,453**	**291,198**	**11,854**	**6,872**	**4,982**	**18,163**	**10,485**	**7,678**	**94,573**	**48,865**	**45,707**

Table 2
Representation of Designated Groups by Sector and Subsector (2004 and 2005)

Sector and Subsector	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	2004 (%)	2005 (%)	2004 (%)	2005 (%)	2004 (%)	2005 (%)	2004 (%)	2005 (%)
Monetary Authorities - Central Bank	56.0	53.3	1.2	1.1	2.0	2.6	11.6	11.5
Depository Credit Intermediation	69.7	69.0	1.3	1.3	2.9	3.3	21.9	22.9
Banking	**69.6**	**68.9**	**1.3**	**1.3**	**2.8**	**3.3**	**21.8**	**22.8**
Postal Service	44.3	44.7	1.6	1.6	3.9	4.2	9.5	9.5
Couriers	25.6	25.9	2.2	2.2	2.8	2.8	19.4	20.1
Local Messengers and Local Delivery	32.0	31.5	1.7	1.9	1.0	1.2	24.8	27.6
Radio and Television Broadcasting	42.4	42.8	1.3	1.2	2.2	2.1	6.8	6.6
Pay TV, Specialty TV and Program Distribution	34.1	34.6	1.7	2.1	1.4	1.6	14.7	16.0
Telecommunications	43.5	42.6	1.2	1.2	1.9	1.8	12.6	12.9
Information Services	34.9	34.5	0.4	0.6	1.8	1.8	10.9	11.7
Communications	**41.1**	**40.8**	**1.4**	**1.5**	**2.5**	**2.6**	**12.2**	**12.6**
Scheduled Air Transportation	41.4	41.4	1.8	2.0	1.7	1.7	10.9	12.4
Non-Scheduled Air Transportation	33.5	31.6	5.3	5.6	0.7	0.5	5.3	6.5
Rail Transportation	11.8	12.2	2.7	2.9	4.1	3.9	6.4	6.5
Deep Sea, Coastal and Great Lakes Water Transportation	16.2	16.8	2.3	2.4	1.4	1.4	2.9	3.0
Inland Water Transportation	22.4	23.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.4
General Freight Trucking	15.6	15.9	1.8	2.0	2.1	2.3	5.7	6.2
Specialized Freight Trucking	17.3	17.2	2.2	2.5	2.5	2.6	5.2	5.4
Urban Transit Systems	18.5	21.2	2.3	2.3	1.5	1.6	3.2	3.3
Interurban and Rural Bus Transportation	12.9	13.6	3.1	2.5	5.7	4.7	10.6	10.3
School and Employee Bus Transportation	59.4	58.8	1.4	1.4	2.1	2.0	7.5	7.0
Other Transit and Ground Passenger Transportation	23.4	24.0	3.3	3.5	2.8	2.7	9.0	10.8
Pipeline Transportation of Crude Oil	24.7	24.3	1.3	1.7	3.3	1.5	7.2	8.3
Pipeline Transportation of Natural Gas	31.2	29.1	1.9	2.8	2.7	3.1	9.5	10.6

Table 2 (continued)
Representation of Designated Groups by Sector and Subsector (2004 and 2005)

Sector and Subsector	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	2004 (%)	2005 (%)	2004 (%)	2005 (%)	2004 (%)	2005 (%)	2004 (%)	2005 (%)
Scenic and Sightseeing Transportation, Land	5.2	9.0	1.3	1.5	0.0	0.0	3.9	0.0
Support Activities for Air Transportation	28.4	27.9	1.6	1.9	1.7	1.7	14.0	15.7
Support Activities for Rail Transportation	14.0	42.6	0.0	0.4	0.0	1.8	0.0	5.1
Support Activities for Water Transportation	12.0	12.1	3.1	2.9	4.1	3.7	10.8	11.1
Freight Transportation Arrangement	22.5	24.2	1.2	4.2	0.7	1.4	4.2	6.6
Other Support Activities for Transportation	41.3	21.0	2.1	2.5	2.7	1.7	9.8	3.3
Transportation	**25.3**	**25.3**	**2.2**	**2.3**	**2.4**	**2.4**	**8.4**	**9.1**
Oilseed and Grain Farming	25.2	19.8	0.8	0.0	0.8	0.0	2.7	0.0
Support Activities for Crop Production	26.1	28.3	0.0	1.1	0.0	0.7	0.0	1.2
Oil and Gas Extraction	N/A	15.0	N/A	8.3	N/A	4.4	N/A	2.2
Metal Ore Mining	13.0	14.0	17.6	18.1	3.3	3.1	2.6	2.6
Electric Power Generation, Transmission and Distribution	20.4	20.7	1.0	1.0	2.9	2.7	9.3	9.6
Construction Management	33.9	35.0	0.5	0.9	2.4	1.5	5.5	6.2
Animal Food Manufacturing	22.5	24.0	1.1	1.2	0.9	0.8	1.1	1.2
Grain and Oilseed Milling	25.2	27.8	0.8	2.1	0.8	3.9	2.7	3.8
Seafood Product Preparation and Packaging	38.3	42.4	22.4	27.0	1.5	1.5	4.6	7.0
Support Activities for Crop Production	26.1	28.3	0.0	1.1	0.0	0.7	0.0	1.2
Basic Chemical Manufacturing	27.5	25.6	0.6	0.7	1.8	3.0	5.1	5.7
Forging and Stamping	33.1	29.3	2.1	3.5	2.5	2.2	10.6	9.7
Other Electrical Equipment and Component Manufacturing	N/A	4.9	N/A	0.0	N/A	0.0	N/A	0.0
Aerospace Product and Parts Manufacturing	4.1	17.7	2.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
Farm Product Wholesaler-Distributors	50.6	49.2	2.6	2.3	1.9	2.3	4.3	4.7
Warehousing and Storage	25.4	24.9	1.7	2.1	1.8	2.7	2.1	5.0
Non-Depository Credit Intermediation	52.9	52.8	1.6	1.6	2.5	2.4	11.0	12.0

Table 2 (continued)
Representation of Designated Groups by Sector and Subsector (2004 and 2005)

Sector and Subsector	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	2004 (%)	2005 (%)	2004 (%)	2005 (%)	2004 (%)	2005 (%)	2004 (%)	2005 (%)
Securities and Commodity Contracts Intermediation and Brokerage	N/A	48.7	N/A	0.0	N/A	0.0	N/A	16.2
Other Financial Investment Activities	51.4	52.2	1.6	1.4	1.5	4.8	9.9	11.8
Pension Funds	N/A	41.0	N/A	0.0	N/A	0.0	N/A	0.0
Activities Related to Real Estate	45.4	44.4	0.5	0.8	0.9	0.8	25.0	29.6
Architectural, Engineering and Related Services	23.0	23.6	3.0	3.0	4.5	4.1	14.2	15.7
Management, Scientific and Technical Consulting Services	23.7	21.1	0.0	0.0	0.0	2.2	1.1	2.2
Travel Arrangement and Reservation Services	N/A	66.1	N/A	1.0	N/A	3.8	N/A	22.0
Investigation and Security Services	22.6	27.6	0.7	0.7	0.7	0.7	3.5	6.8
Performing Arts Companies	38.9	41.8	0.8	0.7	1.8	1.8	5.3	6.4
Heritage Institutions	58.7	60.3	2.5	2.5	4.8	4.5	4.4	4.1
Other Amusement and Recreation Industries	46.8	48.7	0.0	0.6	0.3	0.3	6.2	5.5
Federal Protective Services	43.1	42.3	0.0	0.5	1.7	2.3	6.3	6.6
Foreign Affairs and International Assistance	65.6	65.1	1.0	1.3	2.0	2.3	14.4	15.8
Other Federal Government Public Administration	58.9	58.9	2.5	2.3	4.0	4.3	9.7	10.0
Other	**28.1**	**30.7**	**2.3**	**2.3**	**2.2**	**2.4**	**6.4**	**8.3**
All Sectors	**43.4**	**43.3**	**1.7**	**1.8**	**2.5**	**2.7**	**13.3**	**14.1**

Table 3

Number of Federally Regulated Private Sector and Crown Corporation Employees by Designated Group, Gender, Census Metropolitan Area, Province and Territory as of December 31, 2005

Census Metropolitan Area and Province/Territory	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Halifax	**8,086**	4,241	3,845	**117**	67	50	**382**	235	147	**413**	190	223
Montreal	**87,289**	48,728	38,561	**470**	249	221	**1,327**	744	583	**7,268**	3,903	3,365
Toronto	**183,845**	100,780	83,065	**1,835**	928	907	**4,688**	2,650	2,038	**51,651**	25,821	25,830
Winnipeg	**21,147**	13,119	8,028	**1,118**	680	438	**831**	555	276	**1,676**	1,002	674
Regina	**3,399**	1,612	1,787	**81**	42	39	**187**	79	108	**131**	62	69
Calgary	**32,919**	17,702	15,217	**655**	315	340	**1,157**	594	563	**4,343**	2,116	2,227
Edmonton	**18,527**	10,776	7,751	**499**	268	231	**580**	344	236	**2,041**	1,080	961
Vancouver	**53,897**	31,490	22,407	**977**	587	390	**1,603**	964	639	**14,112**	7,087	7,025
Census Metropolitan Areas	**409,109**	228,448	180,661	**5,752**	3,136	2,616	**10,755**	6,165	4,590	**81,635**	41,261	40,374
Newfoundland & Labrador	**7,601**	3,941	3,660	**297**	153	144	**157**	85	72	**67**	33	34
Prince Edward Island	**1,317**	782	535	**9**	4	5	**35**	15	20	**7**	4	3
Nova Scotia	**14,867**	7,551	7,316	**172**	99	73	**640**	350	290	**554**	255	299
New Brunswick	**13,458**	6,415	7,043	**119**	64	55	**432**	222	210	**274**	139	135
Quebec	**122,285**	69,273	53,012	**873**	468	405	**1,837**	1,040	797	**7,990**	4,338	3,652
Ontario	**300,590**	165,989	134,601	**3,842**	2,120	1,722	**8,485**	4,837	3,648	**58,779**	29,994	28,785
Manitoba	**28,928**	18,585	10,343	**1,560**	966	594	**1,021**	694	327	**1,880**	1,139	741
Saskatchewan	**14,530**	8,713	5,817	**913**	683	230	**518**	284	234	**426**	253	173
Alberta	**66,161**	37,630	28,531	**1,621**	863	758	**2,216**	1,251	965	**6,999**	3,598	3,401
British Columbia	**72,326**	40,128	32,198	**1,400**	747	653	**2,152**	1,181	971	**15,038**	7,286	7,752
Yukon	**418**	204	214	**21**	7	14	**17**	8	9	**23**	14	9
Northwest Territories	**1,165**	851	314	**195**	121	74	**21**	17	4	**52**	44	8
Nunavut	**101**	64	37	**32**	18	14	**2**	2	0	**6**	5	1
Canada*	**672,652**	381,453	291,198	**11,854**	6,872	4,982	**18,163**	10,485	7,678	**94,573**	48,865	45,707

* The total for Canada is not equal to the sum of Provincial/Territorial totals.

Table 4

Representation of Federally Regulated Private Sector and Crown Corporation Employees by Designated Group, Census Metropolitan Area, Province and Territory (1987, 2001, 2004 and 2005)

Census Metropolitan Area and Province/Territory	Women				Aboriginal Peoples				Persons with Disabilities				Members of Visible Minorities			
	1987 (%)	2001 (%)	2004 (%)	2005 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2004 (%)	2005 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2004 (%)	2005 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2004 (%)	2005 (%)
Halifax	41.2	46.2	46.8	47.6	0.5	1.0	1.3	1.4	1.6	3.4	4.1	4.7	1.9	4.1	4.5	5.1
Montreal	39.0	45.6	44.3	44.2	0.3	0.5	0.5	0.5	1.1	1.3	1.5	1.5	3.0	5.5	7.6	8.3
Toronto	47.1	46.9	45.1	45.2	0.6	0.9	1.0	1.0	1.5	1.9	2.3	2.5	12.0	23.6	26.9	28.1
Winnipeg	32.7	38.2	38.0	38.0	0.8	4.1	5.0	5.3	1.8	3.4	3.8	3.9	2.9	6.6	7.3	7.9
Regina	42.9	52.4	53.8	52.6	0.4	2.0	2.3	2.4	2.4	4.4	5.4	5.5	1.6	4.0	4.4	3.9
Calgary	47.6	46.8	45.8	46.2	0.5	1.8	1.8	2.0	1.9	3.2	3.3	3.5	5.6	9.9	12.2	13.2
Edmonton	44.5	41.7	41.5	41.8	0.7	2.3	2.6	2.7	2.0	2.9	2.8	3.1	4.4	9.2	10.1	11.0
Vancouver	40.4	43.4	41.9	41.6	0.5	1.5	1.8	1.8	1.5	2.6	2.8	3.0	7.9	22.4	26.0	26.2
Newfoundland & Labrador	38.4	47.8	48.5	48.2	0.6	3.1	3.2	3.9	1.0	2.3	1.9	2.1	0.7	0.7	0.9	0.9
Prince Edward Island	38.0	48.9	45.7	40.6	0.2	0.4	0.3	0.7	1.2	2.2	2.3	2.7	1.0	0.8	0.8	0.5
Nova Scotia	34.4	48.8	49.3	49.2	0.4	0.8	1.1	1.2	3.5	3.5	3.8	4.3	1.3	3.3	3.4	3.7
New Brunswick	32.2	51.8	52.7	52.3	0.4	0.9	1.0	0.9	1.8	2.5	2.9	3.2	1.1	1.6	2.0	2.0
Quebec	39.8	44.9	43.2	43.4	0.4	0.7	0.7	0.7	1.1	1.3	1.4	1.5	2.6	4.7	5.9	6.5
Ontario	44.2	46.2	44.8	44.8	0.7	1.1	1.2	1.3	1.6	2.2	2.6	2.8	7.3	16.3	18.7	19.6
Manitoba	30.5	37.5	36.8	35.8	1.0	4.5	5.3	5.4	1.7	3.4	3.6	3.5	2.6	5.6	6.1	6.5
Saskatchewan	35.1	42.3	40.7	40.0	1.4	5.3	5.8	6.3	1.8	3.3	3.4	3.6	1.2	3.2	2.9	2.9
Alberta	45.3	44.9	43.2	43.1	0.7	2.1	2.2	2.5	1.9	3.1	3.2	3.3	4.0	8.4	9.8	10.6
British Columbia	41.5	44.3	43.4	44.5	0.7	1.7	2.1	1.9	1.7	2.7	3.0	3.0	6.2	17.5	20.4	20.8
Yukon	31.4	57.6	52.9	51.2	3.8	5.7	4.0	5.0	0.8	2.6	3.7	4.1	1.4	4.3	4.5	5.5
Northwest Territories	21.9	31.8	24.9	27.0	9.6	16.1	14.9	16.7	1.4	1.0	2.2	1.8	2.5	3.0	4.2	4.5
Nunavut	N/A	N/A	N/A	36.6	N/A	N/A	N/A	31.7	N/A	N/A	N/A	2.0	N/A	N/A	N/A	5.9
Canada	**40.9**	**44.9**	**43.4**	**43.3**	**0.7**	**1.6**	**1.7**	**1.8**	**1.6**	**2.3**	**2.5**	**2.7**	**5.0**	**11.7**	**13.3**	**14.1**

Table 5

Representation of Federally Regulated Private Sector and Crown Corporation Employees by Designated Group and Occupational Group (2004 and 2005)

Occupational Group	All Employees	Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
	# Total	# 2005	% 2005	% 2004	# 2005	% 2005	% 2004	# 2005	% 2005	% 2004	# 2005	% 2005	% 2004
Senior Managers	5,143	1,075	20.9	20.9	35	0.7	0.7	128	2.5	2.5	266	5.2	4.4
Middle and Other Managers	68,687	29,559	43.0	42.6	685	1.0	1.0	1,717	2.5	2.2	7,902	11.5	10.6
Professionals	86,519	39,296	45.4	45.3	820	0.9	0.9	1,916	2.2	2.1	17,230	19.9	19.2
Semi-Professionals and Technicians	45,142	8,542	18.9	18.5	702	1.6	1.6	969	2.1	2.1	3,892	8.6	7.9
Supervisors	21,334	13,206	61.9	62.4	363	1.7	1.6	569	2.7	2.6	3,245	15.2	15.1
Supervisors: Crafts and Trades	10,008	546	5.5	4.9	267	2.7	2.5	317	3.2	3.2	609	6.1	5.7
Administrative and Senior Clerical Personnel	35,115	27,487	78.3	79.4	545	1.6	1.6	1,036	3.0	2.8	6,792	19.3	19.1
Skilled Sales and Service Personnel	5,867	1,499	25.5	25.8	105	1.8	1.5	112	1.9	1.7	366	6.2	6.1
Skilled Crafts and Trades Workers	55,899	1,829	3.3	3.0	1,381	2.5	2.4	1,614	2.9	3.0	4,381	7.8	7.4
Clerical Personnel	195,877	130,309	66.5	66.7	3,355	1.7	1.7	6,709	3.4	3.1	33,919	17.3	16.4
Intermediate Sales and Service Personnel	32,372	21,706	67.1	65.7	644	2.0	1.9	505	1.6	1.6	4,552	14.1	12.6
Semi-Skilled Manual Workers	85,807	10,153	11.8	11.6	2,352	2.7	2.5	2,121	2.5	2.3	9,365	10.9	10.0
Other Sales and Service Personnel	18,012	5,224	29.0	28.0	273	1.5	1.2	223	1.2	1.2	1,483	8.2	6.3
Other Manual Workers	6,870	767	11.2	10.7	327	4.8	3.5	227	3.3	3.3	571	8.3	7.2
Total number of employees	**672,652**	**291,198**	**43.3**	**43.4**	**11,854**	**1.8**	**1.7**	**18,163**	**2.7**	**2.5**	**94,573**	**14.1**	**13.3**

Table 6

Hires into the Federally Regulated Private Sector and Crown Corporations by Designated Group and Occupational Group (2004 and 2005)

Occupational Group	All Employees	Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
	# Total	# 2005	% 2005	% 2004	# 2005	% 2005	% 2004	# 2005	% 2005	% 2004	# 2005	% 2005	% 2004
Senior Managers	378	76	20.1	21.4	1	0.3	0.3	1	0.3	0.6	19	5.0	4.5
Middle and Other Managers	5,593	2,039	36.5	35.3	51	0.9	0.8	61	1.1	0.7	727	13.0	12.1
Professionals	11,339	4,392	38.7	36.8	90	0.8	0.8	119	1.0	1.1	2,081	18.4	20.2
Semi-Professionals and Technicians	5,415	1,138	21.0	22.9	67	1.2	1.7	55	1.0	1.0	497	9.2	9.3
Supervisors	1,099	523	47.6	45.2	9	0.8	0.8	15	1.4	1.9	141	12.8	16.1
Supervisors: Crafts and Trades	507	55	10.8	10.0	16	3.2	2.2	4	0.8	1.0	38	7.5	6.1
Administrative and Senior Clerical Personnel	4,838	2,947	60.9	61.3	62	1.3	1.4	69	1.4	2.0	805	16.6	19.0
Skilled Sales and Service Personnel	1,010	233	23.1	24.9	14	1.4	0.8	9	0.9	0.5	56	5.5	5.5
Skilled Crafts and Trades Workers	5,032	170	3.4	3.2	135	2.7	2.6	45	0.9	0.6	495	9.8	7.6
Clerical Personnel	30,609	19,560	63.9	63.2	475	1.6	1.6	434	1.4	1.3	4,879	15.9	15.4
Intermediate Sales and Service Personnel	5,915	3,929	66.4	65.7	173	2.9	2.7	45	0.8	1.0	1,223	20.7	16.7
Semi-Skilled Manual Workers	29,510	3,144	10.7	8.8	840	2.8	2.4	367	1.2	1.2	4,706	15.9	14.7
Other Sales and Service Personnel	5,608	1,921	34.3	35.4	92	1.6	0.7	31	0.6	0.4	646	11.5	7.1
Other Manual Workers	2,485	185	7.4	7.8	165	6.6	3.9	26	1.0	0.7	126	5.1	3.6
Total number of employees	**109,338**	**40,312**	**36.9**	**37.9**	**2,190**	**2.0**	**1.8**	**1,281**	**1.2**	**1.1**	**16,439**	**15.0**	**14.2**

Table 7

Promotions within the Federally Regulated Private Sector and Crown Corporations by Designated Group and Occupational Group (2004 and 2005)

Occupational Group	All Employees	Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
	# Total	# 2005	% 2005	% 2004	# 2005	% 2005	% 2004	# 2005	% 2005	% 2004	# 2005	% 2005	% 2004
Senior Managers	364	95	26.1	27.1	0	0.0	0.2	4	1.1	2.2	29	8.0	7.0
Middle and Other Managers	8,512	3,824	44.9	45.7	88	1.0	1.0	158	1.9	1.7	1,346	15.8	14.8
Professionals	9,138	4,495	49.2	48.9	91	1.0	1.0	167	1.8	1.7	2,378	26.0	24.9
Semi-Professionals and Technicians	2,264	532	23.5	22.2	47	2.1	2.0	38	1.7	1.7	273	12.1	11.8
Supervisors	3,110	2,010	64.6	64.0	52	1.7	1.5	71	2.3	2.4	619	19.9	22.5
Supervisors: Crafts and Trades	930	66	7.1	7.0	33	3.5	2.7	31	3.3	3.0	73	7.8	8.1
Administrative and Senior Clerical Personnel	5,049	3,629	71.9	74.5	84	1.7	2.1	107	2.1	2.5	1,259	24.9	24.7
Skilled Sales and Service Personnel	492	149	30.3	28.9	11	2.2	1.6	6	1.2	1.8	48	9.8	6.8
Skilled Crafts and Trades Workers	1,097	59	5.4	5.2	72	6.6	7.7	20	1.8	2.5	85	7.7	6.1
Clerical Personnel	11,398	7,514	65.9	66.7	208	1.8	1.8	233	2.0	1.9	2,618	23.0	22.3
Intermediate Sales and Service Personnel	1,237	804	65.0	56.3	20	1.6	1.8	11	0.9	1.2	268	21.7	10.9
Semi-Skilled Manual Workers	1,547	143	9.2	9.8	101	6.5	7.2	38	2.5	3.4	158	10.2	9.2
Other Sales and Service Personnel	253	92	36.4	41.2	8	3.2	2.2	4	1.6	1.3	27	10.7	11.4
Other Manual Workers	164	16	9.8	9.1	12	7.3	6.3	6	3.7	0.7	13	7.9	6.3
Total number of employees	**45,555**	**23,428**	**51.4**	**52.1**	**827**	**1.8**	**1.8**	**894**	**2.0**	**2.0**	**9,194**	**20.2**	**19.7**

Table 8
Terminations from the Federally Regulated Private Sector and Crown Corporations by Designated Group and Occupational Group (2004 and 2005)

Occupational Group	All Employees	Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
	# Total	# 2005	% 2005	% 2004	# 2005	% 2005	% 2004	# 2005	% 2005	% 2004	# 2005	% 2005	% 2004
Senior Managers	589	125	21.2	19.6	1	0.2	0.5	17	2.9	1.7	17	2.9	4.3
Middle and Other Managers	7,323	2,863	39.1	37.8	66	0.9	0.9	184	2.5	2.0	771	10.5	9.6
Professionals	10,643	4,482	42.1	42.3	91	0.9	1.0	199	1.9	1.6	1,958	18.4	16.8
Semi-Professionals and Technicians	4,246	971	22.9	23.9	66	1.6	1.8	72	1.7	2.2	350	8.2	7.7
Supervisors	1,992	1,066	53.5	51.6	36	1.8	1.1	42	2.1	2.1	273	13.7	11.9
Supervisors: Crafts and Trades	791	62	7.8	7.4	16	2.0	2.3	22	2.8	3.3	63	8.0	5.7
Administrative and Senior Clerical Personnel	4,564	3,033	66.5	68.1	70	1.5	1.3	124	2.7	2.6	822	18.0	16.6
Skilled Sales and Service Personnel	1,480	441	29.8	29.6	16	1.1	1.0	17	1.1	1.5	139	9.4	7.7
Skilled Crafts and Trades Workers	5,620	147	2.6	3.0	136	2.4	2.5	151	2.7	3.0	420	7.5	6.7
Clerical Personnel	28,700	18,359	64.0	65.7	520	1.8	1.7	824	2.9	2.3	4,803	16.7	15.6
Intermediate Sales and Service Personnel	5,647	3,612	64.0	61.9	166	2.9	2.9	75	1.3	1.6	905	16.0	13.7
Semi-Skilled Manual Workers	25,256	2,537	10.0	8.4	655	2.6	2.3	320	1.3	1.5	3,719	14.7	13.4
Other Sales and Service Personnel	4,771	1,571	32.9	29.8	72	1.5	1.5	31	0.6	0.8	462	9.7	6.8
Other Manual Workers	1,964	133	6.8	6.5	104	5.3	3.6	43	2.2	0.9	85	4.3	3.5
Total number of employees	**103,586**	**39,402**	**38.0**	**37.9**	**2,015**	**1.9**	**1.8**	**2,121**	**2.0**	**1.9**	**14,787**	**14.3**	**13.0**

Table 9

Hires, Promotions, Terminations and Net Effect of All Employees in the Federally Regulated Private Sector and Crown Corporations by Designated Group and Sector (2004 and 2005)

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
All Sectors	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
Employees	651,048	672,652	282,747	291,198	10,956	11,854	16,558	18,163	86,572	94,573
Hirings	97,712	109,338	37,033	40,312	1,712	2,190	1,103	1,281	13,869	16,439
Promotions	41,139	45,555	21,443	23,428	738	827	816	894	8,087	9,194
Terminations	84,640	103,586	32,066	39,402	1,551	2,015	1,636	2,121	11,011	14,787
Net Effect	13,072	5,752	4,967	910	161	175	-533	-840	2,858	1,652
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.0	100.0	43.4	43.3	1.7	1.8	2.5	2.7	13.3	14.1
Share of Hiring	100.0	100.0	37.9	36.9	1.8	2.0	1.1	1.2	14.2	15.0
Share of Promotions	100.0	100.0	52.1	51.4	1.8	1.8	2.0	2.0	19.7	20.2
Share of Terminations	100.0	100.0	37.9	38.0	1.8	1.9	1.9	2.0	13.0	14.3
Banking	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
Employees	184,407	190,615	128,350	131,415	2,408	2,460	5,250	6,236	40,261	43,550
Hirings	21,174	26,093	12,262	15,322	293	245	354	385	4,526	5,003
Promotions	22,675	23,997	14,620	15,429	322	314	485	490	5,806	6,417
Terminations	20,226	23,200	12,987	14,354	262	317	426	697	3,396	4,548
Net Effect	948	2,893	-725	968	31	-72	-72	-312	1,130	455
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.0	100.0	69.6	68.9	1.3	1.3	2.8	3.3	21.8	22.8
Share of Hiring	100.0	100.0	57.9	58.7	1.4	0.9	1.7	1.5	21.4	19.2
Share of Promotions	100.0	100.0	64.5	64.3	1.4	1.3	2.1	2.0	25.6	26.7
Share of Terminations	100.0	100.0	64.2	61.9	1.3	1.4	2.1	3.0	16.8	19.6

Table 9 (continued)

Hires, Promotions, Terminations and Net Effect of All Employees in the Federally Regulated Private Sector and Crown Corporations by Designated Group and Sector (2004 and 2005)

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Communications	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
Employees	219,591	220,432	90,232	89,849	3,137	3,263	5,553	5,664	26,724	27,763
Hirings	31,088	30,545	13,021	11,226	429	511	301	293	4,739	5,037
Promotions	9,339	10,364	4,009	4,389	129	145	176	176	1,478	1,587
Terminations	25,627	33,804	9,998	13,253	412	539	533	654	4,105	5,462
Net Effect	5,461	-3,259	3,023	-2,027	17	-28	-232	-361	634	-425
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.0	100.0	41.1	40.8	1.4	1.5	2.5	2.6	12.2	12.6
Share of Hiring	100.0	100.0	41.9	36.8	1.4	1.7	1.0	1.0	15.2	16.5
Share of Promotions	100.0	100.0	42.9	42.3	1.4	1.4	1.9	1.7	15.8	15.3
Share of Terminations	100.0	100.0	39.0	39.2	1.6	1.6	2.1	1.9	16.0	16.2
Transportation	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
Employees	185,473	191,921	46,969	48,553	3,995	4,509	4,411	4,597	15,639	17,493
Hirings	35,873	41,865	8,631	10,278	866	1,186	410	462	4,149	5,310
Promotions	5,604	7,140	1,600	2,276	131	186	103	141	445	759
Terminations	33,038	37,077	7,453	8,638	784	984	586	591	3,171	3,901
Net Effect	2,835	4,788	1,178	1,640	82	202	-176	-129	978	1,409
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.0	100.0	25.3	25.3	2.2	2.3	2.4	2.4	8.4	9.1
Share of Hiring	100.0	100.0	24.1	24.6	2.4	2.8	1.1	1.1	11.6	12.7
Share of Promotions	100.0	100.0	28.6	31.9	2.3	2.6	1.8	2.0	7.9	10.6
Share of Terminations	100.0	100.0	22.6	23.3	2.4	2.7	1.8	1.6	9.6	10.5

Table 9 (continued)

Hires, Promotions, Terminations and Net Effect of All Employees in the Federally Regulated Private Sector and Crown Corporations by Designated Group and Sector (2004 and 2005)

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Other	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
Employees	61,577	69,684	17,196	21,381	1,416	1,622	1,344	1,666	3,948	5,767
Hirings	9,577	10,835	3,119	3,486	124	248	38	141	455	1,089
Promotions	3,521	4,054	1,214	1,334	156	182	52	87	358	431
Terminations	5,749	9,505	1,628	3,157	93	175	91	179	339	876
Net Effect	3,828	1,330	1,491	329	31	73	-53	-38	116	213
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.0	100.0	27.9	30.7	2.3	2.3	2.2	2.4	6.4	8.3
Share of Hiring	100.0	100.0	32.6	32.2	1.3	2.3	0.4	1.3	4.8	10.1
Share of Promotions	100.0	100.0	34.5	32.9	4.4	4.5	1.5	2.1	10.2	10.6
Share of Terminations	100.0	100.0	28.3	33.2	1.6	1.8	1.6	1.9	5.9	9.2

Table 10

Federally Regulated Private Sector and Crown Corporation Employees in Permanent Full-Time Employment by Designated Group, Gender and Salary Range as of December 31, 2005

Salary Range	All Employees				Aboriginal Peoples				Persons with Disabilities				Members of Visible Minorities			
	Total	Men	Women	%	Total	%	Men	Women	Total	%	Men	Women	Total	%	Men	Women
Under $15,000	2,898	2,004	894	30.8	94	3.2	65	29	45	1.6	29	16	299	10.3	222	77
$15,000 - $19,999	4,688	2,950	1,738	37.1	108	2.3	66	42	65	1.4	47	18	663	14.1	328	335
$20,000 - $24,999	14,804	7,373	7,431	50.2	352	2.4	151	201	294	2.0	120	174	2,114	14.3	1,031	1,083
$25,000 - $29,999	33,519	13,964	19,555	58.3	742	2.2	281	461	894	2.7	345	549	6,009	17.9	2,499	3,510
$30,000 - $34,999	48,181	20,388	27,793	57.7	922	1.9	398	524	1,361	2.8	515	846	9,081	18.8	3,625	5,456
$35,000 - $37,499	27,065	12,512	14,553	53.8	542	2.0	275	267	707	2.6	324	383	4,856	17.9	2,084	2,772
$37,500 - $39,999	24,556	11,737	12,819	52.2	494	2.0	258	236	657	2.7	354	303	4,255	17.3	1,777	2,478
$40,000 - $44,999	67,769	37,236	30,533	45.1	1,345	2.0	800	545	2,593	3.8	1,484	1,109	10,401	15.3	4,998	5,403
$45,000 - $49,999	75,334	45,361	29,973	39.8	1,343	1.8	840	503	2,396	3.2	1,536	860	8,497	11.3	4,541	3,956
$50,000 - $59,999	85,661	53,760	31,901	37.2	1,445	1.7	1,027	418	2,384	2.8	1,601	783	10,619	12.4	5,855	4,764
$60,000 - $69,999	58,722	41,796	16,926	28.8	973	1.7	741	232	1,457	2.5	1,076	381	7,073	12.0	4,582	2,491
$70,000 - $84,999	51,343	37,002	14,341	27.9	768	1.5	627	141	1,317	2.6	1,004	313	6,507	12.7	4,319	2,188
$85,000 - $99,999	31,038	23,715	7,323	23.6	361	1.2	300	61	740	2.4	576	164	3,859	12.4	2,747	1,112
$100,000 and over	40,000	31,592	8,408	21.0	354	0.9	285	69	891	2.2	722	169	3,830	9.6	2,751	1,079
Total number of employees	**565,578**	**341,390**	**224,188**	**39.6**	**9,843**	**1.7**	**6,114**	**3,729**	**15,801**	**2.8**	**9,733**	**6,068**	**78,063**	**13.8**	**41,359**	**36,704**

Table 11

Federally Regulated Private Sector and Crown Corporation Employees in Permanent Part-Time Employment by Designated Group, Gender and Salary Range as of December 31, 2005

Salary Range	All Employees				Aboriginal Peoples				Persons with Disabilities				Members of Visible Minorities			
	Total	Men	Women	%	Total	%	Men	Women	Total	%	Men	Women	Total	%	Men	Women
Under $5,000	5,288	2,306	2,982	56.4	97	1.8	47	50	72	1.4	41	31	431	8.2	199	232
$5,000 - $7,499	3,340	1,393	1,947	58.3	77	2.3	36	41	60	1.8	26	34	334	10.0	124	210
$7,500 - $9,999	6,742	2,851	3,891	57.7	160	2.4	78	82	129	1.9	61	68	1,045	15.5	566	479
$10,000 - $12,499	10,189	4,647	5,542	54.4	238	2.3	112	126	206	2.0	88	118	2,195	21.5	1,310	885
$12,500 - $14,999	8,901	3,058	5,843	65.6	185	2.1	64	121	219	2.5	55	164	1,513	17.0	659	854
$15,000 - $17,499	9,999	3,609	6,390	63.9	192	1.9	64	128	249	2.5	73	176	1,795	18.0	931	864
$17,500 - $19,999	8,956	2,497	6,459	72.1	157	1.8	35	122	219	2.4	46	173	1,483	16.6	525	958
$20,000 - $22,499	9,360	2,661	6,699	71.6	202	2.2	42	160	239	2.6	54	185	1,622	17.3	581	1,041
$22,500 - $24,999	9,464	2,847	6,617	69.9	166	1.8	60	106	237	2.5	58	179	1,427	15.1	539	888
$25,000 - $29,999	12,756	4,409	8,347	65.4	181	1.4	51	130	301	2.4	76	225	1,771	13.9	716	1,055
$30,000 - $34,999	6,823	2,456	4,367	64.0	107	1.6	41	66	159	2.3	62	97	803	11.8	371	432
$35,000 - $39,999	3,616	1,497	2,119	58.6	54	1.5	24	30	62	1.7	24	38	361	10.0	185	176
$40,000 - $49,999	3,311	1,435	1,876	56.7	43	1.3	21	22	57	1.7	23	34	311	9.4	156	155
$50,000 and over	1,660	605	1,055	63.6	15	0.9	11	4	27	1.6	9	18	149	9.0	58	91
Total number of employees	**100,405**	**36,271**	**64,134**	**63.9**	**1,874**	**1.9**	**686**	**1,188**	**2,236**	**2.2**	**696**	**1,540**	**15,240**	**15.2**	**6,920**	**8,320**

Appendix C: Tables – Federal Public Sector Employers and Contractors

The following tables provide data on the other types of workforces falling under the *Employment Equity Act* that are not federally regulated private sector employers or Crown corporations, namely, the federal Public Service, the Separate Employers, the Other Public Sector Employers and the provincially regulated private sector employers covered by the Federal Contractors Program.

List of Tables

Table 1

Representation of Federal Public Service Employees by Designated Group and Department or Agency as of March 31, 2005

Department or Agency	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Agriculture and Agri-Food Canada (includes Prairie Farm Rehabilitation Administration)	6,128	2,809	45.8	171	2.8	261	4.3	472	7.7
Atlantic Canada Opportunities Agency	618	343	55.5	12	1.9	25	4.0	21	3.4
Canada Industrial Relations Board	92	63	68.5	1	1.1	6	6.5	7	7.6
Canada School of Public Service	530	363	68.5	16	3.0	23	4.3	27	5.1
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal	11	7	63.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Canadian Dairy Commission	62	39	62.9	1	1.6	0	0.0	6	9.7
Canadian Environmental Assessment Agency	118	69	58.5	6	5.1	2	1.7	8	6.8
Canadian Firearms Centre	303	206	68.0	21	6.9	30	9.9	11	3.6
Canadian Forces Grievance Board	41	34	82.9	1	2.4	2	4.9	2	4.9
Canadian Grain Commission	616	221	35.9	31	5.0	43	7.0	49	8.0
Canadian Heritage	2,007	1,330	66.3	88	4.4	96	4.8	182	9.1
Canadian Human Rights Commission	193	125	64.8	7	3.6	23	11.9	18	9.3
Canadian Human Rights Tribunal	18	12	66.7	1	5.6	1	5.6	0	0.0
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	22	11	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Canadian International Development Agency	1,543	936	60.7	43	2.8	65	4.2	145	9.4
Canadian International Trade Tribunal	77	43	55.8	0	0.0	2	2.6	4	5.2
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	377	222	58.9	10	2.7	33	8.8	21	5.6
Canadian Space Agency	578	236	40.8	4	0.7	11	1.9	70	12.1
Canadian Transportation Agency	253	152	60.1	5	2.0	19	7.5	13	5.1
Citizenship and Immigration Canada	5,184	3,340	64.4	121	2.3	252	4.9	766	14.8
Copyright Board Canada	10	6	60.0	0	0.0	0	0.0	1	10.0
Correctional Service Canada	14,177	6,137	43.3	975	6.9	697	4.9	726	5.1

Table 1 (continued)
Representation of Federal Public Service Employees by Designated Group and Department or Agency as of March 31, 2005

Department or Agency	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Court Administration Services	541	353	65.2	19	3.5	27	5.0	48	8.9
Department of Finance Canada	979	496	50.7	13	1.3	40	4.1	90	9.2
Department of Justice Canada	4,556	2,956	64.9	155	3.4	257	5.6	461	10.1
Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec	416	238	57.2	9	2.2	11	2.6	25	6.0
Environment Canada	5,759	2,427	42.1	136	2.4	273	4.7	584	10.1
Fisheries and Oceans Canada (includes Canadian Coast Guard)	9,517	2,870	30.2	343	3.6	444	4.7	360	3.8
Foreign Affairs and International Trade Canada	3,903	1,902	48.7	92	2.4	164	4.2	334	8.6
Hazardous Materials Information Review Commission Canada	28	17	60.7	0	0.0	1	3.6	6	21.4
Health Canada	7,764	5,097	65.6	603	7.8	390	5.0	1,034	13.3
Human Resources and Skills Development Canada	12,273	9,228	75.2	498	4.1	1,079	8.8	925	7.5
Immigration and Refugee Board	927	601	64.8	26	2.8	40	4.3	202	21.8
Indian and Northern Affairs Canada	3,784	2,398	63.4	1,181	31.2	246	6.5	218	5.8
Indian Residential Schools Resolution Canada	149	102	68.5	17	11.4	12	8.1	12	8.1
Industry Canada	5,623	2,797	49.7	139	2.5	289	5.1	553	9.8
Infrastructure Canada	132	87	65.9	2	1.5	7	5.3	14	10.6
International Joint Commission	30	13	43.3	0	0.0	2	6.7	1	3.3
Law Commission of Canada	10	6	60.0	1	10.0	1	10.0	0	0.0
Library and Archives Canada	1,106	624	56.4	33	3.0	69	6.2	53	4.8
Military Police Complaints Commission	14	11	78.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0
NAFTA Secretariat—Canadian Section	7	3	42.9	0	0.0	0	0.0	2	28.6
National Defence (Civilian staff)	19,815	7,574	38.2	466	2.4	1,159	5.8	1,041	5.3
National Farm Products Council	14	8	57.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0

Table 1 (continued)
Representation of Federal Public Service Employees by Designated Group and Department or Agency as of March 31, 2005

Department or Agency	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
National Parole Board	298	228	76.5	13	4.4	14	4.7	16	5.4
Natural Resources Canada	4,448	1,747	39.3	122	2.7	273	6.1	445	10.0
Office of the Chief Electoral Officer	311	154	49.5	11	3.5	31	10.0	22	7.1
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	59	40	67.8	4	6.8	3	5.1	2	3.4
Office of the Commissioner of Official Languages	139	93	66.9	7	5.0	10	7.2	1	0.7
Office of the Registrar of the Supreme Court of Canada	172	117	68.0	8	4.7	11	6.4	15	8.7
Office of the Secretary to the Governor General	151	93	61.6	2	1.3	11	7.3	9	6.0
Offices of the Information and Privacy Commissioners	123	73	59.3	3	2.4	12	9.8	8	6.5
Passport Office	1,650	1,168	70.8	30	1.8	58	3.5	224	13.6
Patented Medicine Prices Review Board Canada	40	20	50.0	0	0.0	2	5.0	3	7.5
Privy Council Office	795	478	60.1	20	2.5	39	4.9	63	7.9
Public Health Agency of Canada	1,598	1,106	69.2	70	4.4	92	5.8	208	13.0
Public Safety and Emergency Preparedness Canada	648	372	57.4	27	4.2	49	7.6	47	7.3
Public Service Commission of Canada	951	648	68.1	35	3.7	86	9.0	120	12.6
Public Service Human Resources Management Agency of Canada	454	282	62.1	15	3.3	43	9.5	56	12.3
Public Works and Government Services Canada	12,487	6,458	51.7	301	2.4	703	5.6	996	8.0
Registry of the Competition Tribunal	9	5	55.6	0	0.0	1	11.1	0	0.0
Royal Canadian Mounted Police (Civilian Staff)	5,152	3,915	76.0	244	4.7	282	5.5	320	6.2
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	4	3	75.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

Table 1 (continued)

Representation of Federal Public Service Employees by Designated Group and Department or Agency as of March 31, 2005

Department or Agency	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission	35	23	65.7	2	5.7	3	8.6	1	2.9
Social Development Canada	11,126	7,235	65.0	351	3.2	869	7.8	1,064	9.6
Statistics Canada	5,339	2,746	51.4	116	2.2	354	6.6	599	11.2
Status of Women Canada	116	109	94.0	3	2.6	9	7.8	20	17.2
Transport Canada	4,629	1,921	41.5	119	2.6	217	4.7	368	7.9
Transportation Appeal Tribunal of Canada	3	3	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Transportation Safety Board of Canada	232	79	34.1	2	0.9	15	6.5	27	11.6
Treasury Board of Canada Secretariat	756	443	58.6	17	2.2	53	7.0	66	8.7
Veterans Affairs Canada	3,474	2,427	69.9	100	2.9	261	7.5	242	7.0
Western Economic Diversification Canada	352	204	58.0	17	4.8	23	6.5	44	12.5
Total	**165,856**	**88,702**	**53.5**	**6,886**	**4.2**	**9,626**	**5.8**	**13,498**	**8.1**

Table 2

Representation of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work as of March 31, 2005

Region of Work	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland and Labrador	3,011	100.0	1,243	41.3	137	4.5	163	5.4	31	1.0
Prince Edward Island	1,711	100.0	1,067	62.4	38	2.2	139	8.1	32	1.9
Nova Scotia	8,539	100.0	3,501	41.0	239	2.8	586	6.9	435	5.1
New Brunswick	5,508	100.0	2,936	53.3	160	2.9	297	5.4	80	1.5
Quebec	39,214	100.0	21,489	54.8	1,191	3.0	1,731	4.4	2,498	6.4
Ontario	71,092	100.0	39,458	55.5	2,129	3.0	4,484	6.3	7,109	10.0
Manitoba	6,321	100.0	3,540	56.0	768	12.1	434	6.9	404	6.4
Saskatchewan	4,315	100.0	2,311	53.6	558	12.9	247	5.7	154	3.6
Alberta	8,867	100.0	4,839	54.6	676	7.6	560	6.3	670	7.6
British Columbia	14,783	100.0	7,171	48.5	745	5.0	884	6.0	1,943	13.1
Yukon	281	100.0	174	61.9	50	17.8	24	8.5	8	2.8
Northwest Territories	583	100.0	327	56.1	125	21.4	26	4.5	17	2.9
Nunavut	172	100.0	94	54.7	47	27.3	5	2.9	8	4.7
Outside Canada	1,459	100.0	552	37.8	23	1.6	46	3.2	109	7.5
Total	**165,856**	**100.0**	**88,702**	**53.5**	**6,886**	**4.2**	**9,626**	**5.8**	**13,498**	**8.1**

Table 3
Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work as of March 31, 2005

Region of Work	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland and Labrador	3,011	1.8	1,243	1.4	137	2.0	163	1.7	31	0.2
Prince Edward Island	1,711	1.0	1,067	1.2	38	0.6	139	1.4	32	0.2
Nova Scotia	8,539	5.1	3,501	3.9	239	3.5	586	6.1	435	3.2
New Brunswick	5,508	3.3	2,936	3.3	160	2.3	297	3.1	80	0.6
Quebec	39,214	23.6	21,489	24.2	1,191	17.3	1,731	18.0	2,498	18.5
Ontario	71,092	42.9	39,458	44.5	2,129	30.9	4,484	46.6	7,109	52.7
Manitoba	6,321	3.8	3,540	4.0	768	11.2	434	4.5	404	3.0
Saskatchewan	4,315	2.6	2,311	2.6	558	8.1	247	2.6	154	1.1
Alberta	8,867	5.3	4,839	5.5	676	9.8	560	5.8	670	5.0
British Columbia	14,783	8.9	7,171	8.1	745	10.8	884	9.2	1,943	14.4
Yukon	281	0.2	174	0.2	50	0.7	24	0.2	8	0.1
Northwest Territories	583	0.4	327	0.4	125	1.8	26	0.3	17	0.1
Nunavut	172	0.1	94	0.1	47	0.7	5	0.1	8	0.1
Outside Canada	1,459	0.9	552	0.6	23	0.3	46	0.5	109	0.8
Total	**165,856**	**100.0**	**88,702**	**100.0**	**6,886**	**100.0**	**9,626**	**100.0**	**13,498**	**100.0**

Table 4
Representation of Federal Public Service Employees by Designated Group and Occupational Category as of March 31, 2005

Occupational Category	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	4,305	100.0	1,601	37.2	129	3.0	236	5.5	221	5.1
Scientific and Professional	24,400	100.0	10,313	42.3	615	2.5	944	3.9	3,003	12.3
Administrative and Foreign Service	70,487	100.0	42,511	60.3	2,988	4.2	4,308	6.1	5,632	8.0
Technical	17,569	100.0	5,605	31.9	538	3.1	788	4.5	953	5.4
Administrative Support	30,701	100.0	25,327	82.5	1,612	5.3	2,481	8.1	2,959	9.6
Operational	18,394	100.0	3,345	18.2	1,004	5.5	869	4.7	730	4.0
Total	**165,856**	**100.0**	**88,702**	**53.5**	**6,886**	**4.2**	**9,626**	**5.8**	**13,498**	**8.1**

Table 5
Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Occupational Category as of March 31, 2005

Occupational Category	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	4,305	2.6	1,601	1.8	129	1.9	236	2.5	221	1.6
Scientific and Professional	24,400	14.7	10,313	11.6	615	8.9	944	9.8	3,003	22.2
Administrative and Foreign Service	70,487	42.5	42,511	47.9	2,988	43.4	4,308	44.8	5,632	41.7
Technical	17,569	10.6	5,605	6.3	538	7.8	788	8.2	953	7.1
Administrative Support	30,701	18.5	25,327	28.6	1,612	23.4	2,481	25.8	2,959	21.9
Operational	18,394	11.1	3,345	3.8	1,004	14.6	869	9.0	730	5.4
Total	**165,856**	**100.0**	**88,702**	**100.0**	**6,886**	**100.0**	**9,626**	**100.0**	**13,498**	**100.0**

Table 6
Representation of Employees in the Separate Employers Workforce by Designated Group as of March 31, 2005

Employer Name	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Canada Revenue Agency	39,894	23,704	59.4	961	2.4	2,061	5.2	5,293	13.3
Canadian Food Inspection Agency	5,825	2,777	47.7	139	2.4	305	5.2	566	9.7
Canadian Forces Personnel Support Agency	2,431	1,606	66.1	72	3.0	138	5.7	75	3.1
Canadian Nuclear Safety Commission	540	227	42.0	12	2.2	16	3.0	67	12.4
Canadian Security Intelligence Service*	2,000	954	47.7	26	1.3	68	3.4	198	9.9
Communications Security Establishment	1,536	561	36.5	9	0.6	43	2.8	61	4.0
Financial Transactions and Reports Analysis Centre of Canada	193	97	50.3	1	0.5	5	2.6	26	13.5
National Energy Board	349	202	57.9	10	2.9	16	4.6	28	8.0
National Film Board of Canada	470	292	62.1	10	2.1	4	0.9	37	7.9
National Research Council Canada	4,578	1,612	35.2	47	1.0	180	3.9	695	15.2
Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada	335	237	70.7	2	0.6	7	2.1	10	3.0
Office of the Auditor General of Canada	587	320	54.5	8	1.4	23	3.9	42	7.2
Office of the Superintendent of Financial Institutions Canada	451	210	46.6	2	0.4	19	4.2	77	17.1
Parks Canada	4,648	1,910	41.1	373	8.0	261	5.6	101	2.2
Social Sciences and Humanities Research Council of Canada	179	124	69.3	5	2.8	11	6.1	6	3.4
Statistical Survey Operations	2,052	1,649	80.4	60	2.9	76	3.7	190	9.3
Total	**66,068**	**36,482**	**55.2**	**1,737**	**2.6**	**3,233**	**4.9**	**7,472**	**11.3**

* The numbers of employees and designated groups are estimates.

Table 7

Representation of Employees in the Other Public Sector Employers Workforce by Designated Group as of March 31, 2005

Employer Name	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Canadian Forces (Officers & Non-commissioned Members)	100,974	16,830	16.7	2,501	2.5	1,366	1.4	2,433	2.4
Royal Canadian Mounted Police (Regular & Civilian Members)	20,748	5,296	25.5	1,296	6.2	546	2.6	1,230	5.9
Total	**121,722**	**22,126**	**18.2**	**3,797**	**3.1**	**1,912**	**1.6**	**3,663**	**3.0**

Table 8
List of Federal Contractors as of December 31, 2005

Employer Name	Employer Name
3M CANADA COMPANY	ANIXTER CANADA INC.
6025773 CANADA INC.	AOCO LTD.
9149-6950 QUÉBEC INC.	AON REED STENHOUSE INC.
A.R. WILLIAMS MATERIALS HANDLING LTD.	APOTEX INC.
ABB INC.	APPLE CANADA INC.
ACCENTURE INC.	ARAMARK CANADA LTD.
ACCÈS SERVICES SANTÉ GSS INC.	ARBORITE DIVISION OF ITW CANADA
ACCO CANADA INC.	ARCHIVE IRON MOUNTAIN
ACKLANDS-GRAINGER INC.	ARMTEC LTD.
ACRODEX INC.	ASHLAND CANADA CORP.
AD OPT TECHNOLOGIES INC.	ASSOCIATED ENGINEERING ALBERTA LTD.
ADACEL INC.	ASTRAZENECA CANADA INC.
ADCOM INC.	ATCO GAS AND PIPELINES LTD.
ADECCO EMPLOYMENT SERVICES LTD.	ATCO STRUCTURES INC.
ADGA GROUP CONSULTANTS INC.	ATELIER DU MARTIN-PÊCHEUR INC.
ADI GROUP INC.	ATLANTIC BUILDING CLEANING LTD.
ADOBE SYSTEMS	ATLANTIC INDUSTRIES LTD.
ADT SECURITY SERVICES CANADA INC.	ATLANTIC TRACTORS & EQUIPMENT LTD.
ADVANCE ELECTRONICS INC.	ATLANTIC WHOLESALERS LTD.
AERIC INC.	ATLANTIS SYSTEMS INTERNATIONAL, INC.
AGAT LABORATORIES LTD.	ATLAS SPECIALTY STEELS DIV. OF SLATER STAINLESS
AGFA INC.	AUTODESK CANADA INC.
AGILENT TECHNOLOGIES CANADA INC.	AVCORP INDUSTRIES INC.
AHEARN & SOPER INC.	AVENTIS PASTEUR LTD.
AIR LIQUIDE CANADA INC.	AVENTIS PHARMA INC.
AIR PRODUCTS CANADA LTD.	AVERY DENNISON CANADA INC.
AIRBOSS ENGINEERED PRODUCTS INC.	AVISCAR INC./AVIS RENT-A-CAR
AIRCRAFT APPLIANCE & EQUIPMENT LTD.	AVNET INTERNATIONAL CANADA LTD.
AIT CORPORATION	AV-TECH INC.
AJILON CANADA INC.	AVW TELAV INC.
ALBERTA CANCER BOARD	AXIDATA INC.
ALBERTA RESEARCH COUNCIL	B.G.E. SERVICE & SUPPLY LTD.
ALCATEL CANADA INC.	BABCOCK & WILCOX CANADA LTD.
ALGONQUIN COLLEGE OF APPLIED ARTS & TECHNOLOGY	BACOU-DALLOZ PROTECTIVE APPAREL LTD.
ALIMENTS MARTEL INC.	BALLARD POWER SYSTEMS
ALLARD-JOHNSON COMMUNICATIONS INC.	BARDON SUPPLIES LTD.
ALLIANCE ONE LTD.	BARNES DISTRIBUTION CANADA
ALLIED INTERNATIONAL CREDIT CORP.	BARTLE & GIBSON LTD.
ALLIED SHIPBUILDERS LTD.	BAXTER CORPORATION
ALLIEDSIGNAL AEROSPACE CANADA	BAXTERS CANADA INC.
ALMAC MACHINE WORKS LTD.	BAYER INC.
ALS CANADA LTD.	BAYSHORE HEALTH CARE LTD.
ALSTOM CANADA INC. APPAREILLAGE HAUTE TENSION	BBM CANADA
ALUMICOR LTD.	BC CENTRE FOR DISEASE CONTROL SOCIETY
AMBASSADOR CONFERENCE RESORT	BDO DUNWOODY LLP
AMEC AMERICAS LTD.	BEAULIEU CANADA
AMEC EARTH & ENVIRONMENTAL LTD.	BECKMAN COULTER CANADA INC.
AMEX CANADA INC.	BECTON DICKINSON CANADA INC.
AMPHENOL CANADA CORPORATION	BEE CLEAN BUILDING MAINTENANCE INC.
ANACHEMIA CANADA INC.	BELL HELICOPTER TEXTRON CANADA LTD.
ANDREW SHERET LTD.	BELRON CANADA INC.

Table 8 (continued)
List of Federal Contractors as of December 31, 2005

Employer Name	Employer Name
BEST FACILITIES SERVICES LTD.	CANADIAN BONDED CREDITS LTD.
BETZ DEARBORN INC.	CANADIAN BUTTONS LTD.
BF GOODRICH LANDING GEAR DIVISION OAKVILLE	CANADIAN LINEN AND UNIFORM SERVICE
BFI CANADA INC.	CANADIAN NIAGARA HOTELS INC.
BLACK & MCDONALD LTD.	CANADIAN SHIPBUILDING & ENGINEERING LTD.
BOC CANADA LTD.	CANADIAN STANDARDS ASSOCIATION
BODYCOTE ORTECH INC.	CANADIAN TECHNICAL TAPE LTD.
BOEHRINGER INGELHEIM (CANADA) LTD.	CANADIAN WASTE SERVICES INC.
BOEING CANADA INC.	CANCER CARE ONTARIO
BOEING CANADA TECHNOLOGY	CANGENE CORPORATION
BOLANDS LTD.	CANON CANADA INC.
BOMBARDIER INC.	CANTEST LTD.
BOMBARDIER RECREATIONAL PRODUCTS INC.	CAPGEMINI CANADA INC.
BOUTHILLETTE PARIZEAU & ASSOCIATES INC.	CARIS-UNIVERSAL SYSTEMS LTD.
BOWATER PÂTES ET PAPIERS CANADA INC.	CARLETON UNIVERSITY
BOWDENS MEDIA MONITORING LTD.	CARMICHAEL ENGINEERIG LTD.
BOWE BELL & HOWELL INTERNATIONAL LTD.	CARRIER CANADA LTD.
BRAINHUNTER INC.	CARSWELL, A DIVISION OF THOMSON CANADA LTD.
BRAMBIES CANADA	CARTEM INC.
BRIDGE BRAND FOOD SERVICES LTD.	CASCADES EAST ANGUS INC.
BRIDGESTONE FIRESTONE CANADA INC.	CASCADES RESOURCES
BRISTOL-MYERS SQUIBB CO.	CASINO NOVA SCOTIA HOTEL
BROOKFIELD LEPAGE JOHNSON CONTROLS FACILITY MANAGEMENT SERVICES	CASTROL CANADA INC.
BROTHER INTERNATIONAL CORPORATION (CANADA) LTD.	CATHOLIC SOCIAL SERVICES
BROWNING HARVEY LTD.	CBCL LTD.
BTI CANADA	CCH CANADIAN LTD.
BUDGET CAR & TRUCK RENTALS OF OTTAWA	CCSI TECHNOLOGY SOLUTIONS CORP.
BUDGET RENT A CAR OF EDMONTON LTD.	CDI CAREER DEVELOPMENTS LTD.
BUNGE CANADA	CDI PROFESSIONAL SERVICES, LTD.
C & D CLEANING AND SECURITY SERVICES LTD.	CÉGEP ÉDOUARD-MONTPETIT
C.S. BROOKS CANADA INC.	CÉGEP SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU
CABLECOM INT'L NETWORK CABLING INC.	CENTENNIAL FOODS CORPORATION LTD.
CAE ELECTRONICS LTD.	CENTRAL HEALTH SERVICES/RETIREMENT RESIDENCES INC.
CAFETERIA DE LA CAPITALE INC.	CENTRAL PRECISION LTD.
CAISSE CENTRALE DESJARDINS	CENTRE DE RECHERCHE INDUSTRIELLE DU QUÉBEC (CRIQ)
CALIAN TECHNOLOGIES LTD.	CENTRE FOR ADDICTION AND MENTAL HEALTH
CAMCO INC.	CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE QUÉBEC
CAMOSUN COLLEGE	CH2M HILL CANADA LTD.
CAMPBELL FORD SALES LTD.	CHEMISE EMPIRE LTÉE
CANAC MARQUIS GRENIER LTÉE	CHEMISES JML SHIRTS INC.
CANAD CORPORATION OF MANITOBA INC.	CHESAPEAKE DISPLAY AND PACKAGING
CANADA BREAD ATLANTIC LTD.	CHEVRON CANADA LTD.
CANADA BREAD COMPANY LTD.	CIA INC.
CANADA CAPITAL BUILDING SERVICES LTD.	CIMA, ENGINEERING CONSULTANTS
CANADA CATERING CO. LTD.	CISCO SYSTEMS CANADA CO.
CANADIAN BANK NOTE COMPANY, LTD.	CIT FINANCIAL LTD.
CANADIAN BLUE BIRD COACH LTD.	CITÉ DE LA SANTÉ DE LAVAL
	CLARIANT (CANADA) INC.

Table 8 (continued)
List of Federal Contractors as of December 31, 2005

Employer Name	Employer Name
CLEANMATTERS JANITORIAL SERVICES LTD.	DALHOUSIE UNIVERSITY
CLINIDATA CORPORATION	DALSA CORPORATION
CMC ELECTRONIQUE INC.	DANCO EQUIPMENT INC.
CMI INTERLANGUES INC.	DANKA CANADA INC.
CNC GLOBAL LTD.	DANONE WATERS OF CANADA INC.
COAST HOTELS LTD.	DATA BUSINESS FORMS
COCHRANE GROUP INC.	DATA GENERAL (CANADA) CO.
COGNOS INC.	DATACARD CANADA INC.
COHOS EVAMY	DAVEY TREE SERVICES A DIVISION OF DAVEY TREE
COLLECTCORP CORPORATION	DAVIE MARITIME INC.
COLLEGE AHUNTSIC	DECISION ONE CORPORATION
COLLÈGE DE SAINT-BONIFACE	DELL COMPUTER CORPORATION
COLONY HOTEL TORONTO/SINGDEER INVESTMENT LTD.	DELOITTE & TOUCHE LLP
COM DEV INTERNATIONAL LTD.	DELPHI SOLUTIONS CORP.
COMCARE HEALTH SERVICES	DELTA BESSBOROUGH - LEGACY HOTELS CORPORATION
COMMUNICATIONS QUÉBECOR INC.	DELTA CHELSEA - GREAT EAGLE HOTELS (CANADA) LTD.
COMPASS GROUP CANADA (BEAVER) LTD.	DELTA OTTAWA HOTEL & SUITES
COMPUGEN INC.	DELTA VANCOUVER SUITES (DELTA HOTELS)
COMPUTER ASSOCIATES CANADA LTD.	DERKO LIMITEE
COMPUTER SCIENCES CANADA INC. - CSC	DESCHENES & FILS LTEE
COMPUWARE CORPORATION OF CANADA	DESSAU-SOPRIN INC.
CONCORDIA UNIVERSITY	DEW ENGINEERING AND DEVELOPMENT LTD.
CONESTOGA-ROVERS & ASSOCIATES LTD.	DIFCO TISSUS DE PERFORMANCE
CONNORS BROS. DIVISION OF CLOVER LEAF SEAFOODS, LP	DILLON CONSULTING LTD.
CONOR PACIFIC CANADA	DISCOUNT CAR & TRUCK RENTALS LTD.
CONSOLIDATED SERVICE INDUSTRIES CORPORATION	DISTAL INC.
CONSOLTEX INC.	DOLLAR THRIFTY AUTOMOTIVE GROUP CANADA LTD.
COOKSHIRETEX INC.	DOLLCO CORPORATION (THE)
COREL CORPORATION	DOMINION BLUELINE INC.
CORPAV PRESENTATION GROUP	DOMTAR INC.
CORPORATE EXPRESS CANADA INC.	DOMUS BUILDING CLEANING CO LTEE
CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE	DOUBLETEX
CORPORATION TECHNOLOGIES EICON	DOWNEAST COMMUNICATIONS
COSSETTE COMMUNICATION INC.	DR. OETKER LTD.
CPI CANADA - COMMUNICATIONS & POWER INDUSTRIES CANADA INC.	DRAKE INTERNATIONAL INC.
CRANE CANADA INC.	DRS FLIGHT SAFETY AND COMMUNICATIONS
CRAWFORD ADJUSTERS CANADA INC.	DST OUTPUT CANADA INC.
CROWNE PLAZA TORONTO CENTRE	DUBE & LOISELLE INC.
CSG SECURITY INC.	DUFFERIN CONSTRUCTION COMPANY
CUMMINS EST DU CANADA INC.	DUOCOM CANADA INC.
CUMMINS MID CANADA LTD.	DURHAM FURNITURE INC.
CUMMINS ONTARIO INC.	DY 4 SYSTEMS INC.
CUSTOM FOAM SYSTEMS LTD.	DYNACARE GAMMA PARTNERSHIP
CUTLER-HAMMER ENGINEERING SERVICES DIVISION	DYNAMIC MAINTENANCE LTD.
D. BERTRAND ET FILS INC.	DYNEX FACILITY SERVICES INC.
DAIMLERCHRYSLER CANADA LTD.	E S FOX LTD.
DAIRYWORLD FOODS	E.I. DU PONT CANADA COMPANY
	EAGLEPICHER ENERGY PRODUCTS CORPORATION

Table 8 (continued)
List of Federal Contractors as of December 31, 2005

Employer Name	Employer Name
EARTH TECH CANADA INC.	FORD MOTOR CO OF CANADA LTD.
EASTERN BAKERIES LTD.	FORENSIC TECHNOLOGY WAI INC.
EBA ENGINEERING CONSULTANTS LTD.	FORMICA CANADA INC.
EBCO INDUSTRIES LTD.	FOR-NET INC.
ECOLAB CO.	FORT GARRY INDUSTRIES LTD.
ÉCOLE DE LANGUES LA CITÉ INC.	FOURNITURE DE BUREAU DENIS
EDMONTON MEAT PACKING LTD.	FRANKLIN EMPIRE INC.
EDS CANADA INC.	FRIESENS CORPORATION
EDULINX CANADA CORPORATION	FRISCO BAY INDUSTRIES DU CANADA LTD.
EECOL ELECTRIC LTD.	FUJI PHOTO FILM CANADA INC.
ELECTRO SONIC INC.	FUJITSU CONSULTING (CANADA) INC.
ELI LILLY & CO.	FUTURE ELECTRONICS INC.
EMC CORPORATION OF CANADA	G&K SERVICES CANADA INC.
EMCO CORPORATION	G.A. BOULET INC.
EMS TECHNOLOGIES CANADA , LTD.	G.N. JOHNSTON EQUIPMENT CO. LTD.
ENGEL CANADA INC.	GANOTEC INC.
ENGINEERED APPAREL LTD.	GARLOCK OF CANADA LTD.
ENSEIGNES IMPERIAL SIGNS	GAZ METROPOLITAIN INC.
ENTERPRISE RENT A CAR CANADA LTD.	GDG ENVIRONNEMENT LIMITÉE
ENTRUST LTD.	GE CANADA NUCLEAR PRODUCTS
ENVIRO-TEST LABORATORIES	GE CAPITAL FLEET SERVICES
E-ONE CANADA LTD.	GE SECURITY CANADA
EPSON CANADA LTD.	GENERAL CABLE COMPANY
EQUIFAX CANADA INC.	GENERAL CHEMICAL CANADA LTD.
ERNST & YOUNG LLP	GENERAL DYNAMICS CANADA LTD.
ESRI CANADA LTD.	GENERAL DYNAMICS LAND SYSTEMS - CANADA CORPORATION
ESSELTE CANADA INC.	GENERAL MOTORS OF CANADA LTD.
EVANS CONSOLES CORPORATION	GENERAL MOTORS OF CANADA LTD. DIESEL DIV.
EVEREADY CANADA	GENPHARM INC.
EXCALIBUR LEARNING RESOURCE CENTRE, CANADA CORP.	GESCAN DIVISION OF SONAPOR CANADA INC.
EXIDE CANADA INC. BATTERY DIVISION	GETRONICS CANADA INC.
EXPRO TECHNOLOGIES INC.	GFS CANADA COMPANY (GORDON FOOD SERVICE)
E-Z-EM CANADA INC.	GGI GROUP INC.
FAIRMONT CHATEAU LAURIER (THE)	GIBBARD FURNITURE SHOPS LTD.
FAIRMONT LE CHATEAU FRONTENAC (THE)	GLAXOSMITHKLINE INC.
FAIRMONT LE REINE ELIZABETH	GLENTEL INC.
FAIRMONT ROYAL YORK (THE)	GLOBAL UPHOLSTERY CO INC.
FAIRMONT VANCOUVER AIRPORT (THE)	GMA COVER CORPORATION
FAIRMONT WATERFRONT HOTEL (THE)	GOLDEN ARROW SCHOOLBUSES LTD.
FARMERS CO-OPERATIVE DAIRY LTD.	GOLDER ASSOCIATES LTD.
FELLFAB LTD.	GOODFELLOW INC.
FGI FAMILY GUIDANCE GROUP INC.	GOODYEAR CANADA INC.
FINANCIAL COLLECTION AGENCIES (INTERNATIONAL) INC.	GOWLING LAFLEUR HENDERSON LLP
FINNING INTERNATIONL INC.	GRAND & TOY LTD.
FIRST NATIONS UNIVERSITY OF CANADA INC.	GRANT EMBLEMS LTD.
FISHER SCIENTIFIC COMPANY	GRANT THORNTON LLP
FISHERMAN'S MARKET INTERNATIONAL INC.	GRAPHIC CONTROLS CANADA LTD.
FLEETWAY INC.	

Table 8 (continued)
List of Federal Contractors as of December 31, 2005

Employer Name	Employer Name
GRAY FORGINGS & STAMPINGS LTD.	HYATT REGENCY VANCOUVER
GRAYBAR CANADA LTD.	HYDRO AGRI CANADA (NUTRITE)
GROUPE CGI INC.	IAN MARTIN LTD.
GROUPE LACASSE INC.	IBI GROUP
GROUPE LGS INC.	IBM CANADA LTD.
GROUPE SANTE MEDISYS INC.	ICI CANADA INC.
GROUPE-CONSEIL ROCHE LTEE	IDEAL ROOFING COMPANY LTD.
GUILLEVIN INTERNATIONAL INC.	IKON OFFICE SOLUTIONS INC.
HAGMEYER CANADA INC. DBA CENTURY VALLEN	IMC (CANADA) GLOBAL LTD.
HARBOUR TOWERS HOTEL AND SUITES	IMP AEROSPACE COMPONENTS LTD.
HARPER DETROIT DIESEL LTD.	IMP GROUP LTD. - CSH OPERATIONS
HARRIS CANADA INC.	IMPERIAL OIL CANADA LTD.
HATCH ASSOCIATES LTD.	IMPRIMERIES TRANSCONTINENTAL INC.
HAWORTH LTD.	IMT PARTNERSHIP
HAY GROUP LTD.	INDAL TECHNOLOGIES INC.
HENRY SCHEIN ASH ARCONA	INDUSPAC GROUP
HÉROUX-DEVTEK INC.	INDUSTRIES DE MAINTENANCE EMPIRE INC.
HERTZ CANADA LTD.	INGENIUM GROUP INC.
HEWITT ÉQUIPEMENT LTÉE	INSCAPE CORPORATION
HEWLETT-PACKARD (CANADA) CO.	INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
HILROY MEAD WESTBACO COMPANY	INSTITUT NATIONAL D'OPTIQUE
HILTON CANADA INC.	INSTITUT PHILIPPE PINEL DE MONTRÉAL
HITACHI CONSTRUCTION MACHINERY CO. LTD.	INTEGRATED POWER SYSTEMS CORP.
HITACHI DATA SYSTEMS INC.	INTELICOM SECURITY SERVICES LTD.
HOFFMANN LA ROCHE LTD.	INTERCITY PACKERS LTD.
HOLIDAY INN AIRPORT WEST	INTERCON SECURITY LTD.
HOLIDAY INN PLAZA LA CHAUDIÈRE	INTERGRAPH CANADA LTD.
HOLIDAY INN SELECT HALIFAX CENTRE	INTERNATIONAL ROAD DYNAMICS INC.
HOLIDAY INN SELECT MONTREAL CENTRE-VILLE	INTERTEC SECURITY & INVESTIGATION LTD.
HOLIDAY INN SELECT TORONTO AIRPORT	IRON ORE COMPANY OF CANADA
HOLIDAY INN TORONTO YORKDALE	IRVING EQUIPMENT
HONEYWELL LTD.	IRVING OIL LTD.
HOPITAL DU SAINT-SACREMENT	IRVING SHIPBUILDING INC.
HÔPITAL LAVAL	ISLAND FARMS DAIRIES
HORTON TRADING LTD.	ISM INFORMATION SYSTEMS
HOTEL CHATEAU MONT SAINTE-ANNE INC.	J & A BUILDING SERVICES LTD.
HOTEL DIEU HOSPITAL	J. L. RICHARDS & ASSOCIATES LTD.
HOTEL GOUVERNEUR PLACE DUPUI8	JACQUES WHITFORD
HOTEL LOEWS LE CONCORDE/PLACE MONTCALM HOTEL INC.	JH RYDER MACHINERY LTD.
HOTEL SASKATCHEWAN RADISSON PLAZA	JOE'S JANITORIAL SERVICES LTD.
HOTEL WYNDHAM MONTREAL/COMPAGNIE HOSPITALITE	JOHN DEERE LTD.
HOULE ELECTRIC LTD.	JOHNSON & JOHNSON INC.
HTS ENGINEERING LTD.	JOHNSON & JOHNSON MEDICAL PRODUCTS INC.
HUMAN RESOURCES CAPITAL GROUP INC.	JOHNSON CONTROLS LP
HUMMINGBIRD COMMUNICATIONS LTD.	JONES PACKAGING INC.
HUSKY INJECTION MOLDING SYSTEMS LTD.	JTI-MACDONALD CORP.
HUSKY OIL LTD.	JUSTICE INSTITUTE OF BRITISH COLUMBIA
HYATT REGENCY CALGARY	KASIAN ARCHITECTURE INTERIOR DESIGN AND PLANNING LTD.

Table 8 (continued)
List of Federal Contractors as of December 31, 2005

Employer Name	Employer Name
KAVERIT STEEL AND CRANE ULC	LONDON KING STREET PURCHASECO INC.
KEILHAUER INDUSTRIES LTD.	LOUIS GARNEAU SPORTS INC.
KELLOWAY CONSTRUCTION LTD.	LOWE-MARTIN CO. INC.
KELLY SERVICES (CANADA) LTD.	LUCENT TECHNOLOGIES CANADA CORP.
KEMPTVILLE TRUCK CENTRE LTD.	LUMEN, DIVISION DE SONEPAR CANADA INC.
KI PEMBROKE INC.	LUMONICS INC.
KINECOR INC.	LYRECO (CANADA) INC.
KLOHN CRIPPEN CONSULTANTS LTD.	M&S FOOD SERVICES LTD.
KNOLL NORTH AMERICA CORPORATION	MACDONALD DETTWILER & ASSOCIATES INC.
KODAK CANADA INC.	MACDONALD DETTWILER & ASSOCIATES LTD.
KOMEX INTERNATIONAL LTD.	MACK CANADA INC.
KONE INC.	MAGELLAN AEROSPACE CORPORATION
KONICA MINOLTA BUSINESS SOLUTIONS (CANADA) LTD.	MAINTENANCE EUREKA LIMITÉE
KONTZAMANIS GRAUMANN SMITH MACMILLAN INC.	MALLETTE S.E.N.C.R.L.
KOPRASH INVESTMENT INC.	MANAC INC. (INDUSTRIES TANGUAY)
KROMAR PRINTING LTD.	MANITOBA HYDRO
KRUG INC.	MANPOWER SERVICES CANADA LTD./SERVICES MANPOWER CANADA LIMITEE
L.P. ROYER INC.	MAPINFO CANADA INC.
L-3 COMMUNICATIONS ELECTRONIC SYSTEMS INC.	MARCONI MEDICAL SYSTEMS CANADA INC.
L-3 COMMUNICATIONS MAPPS	MARIOTT CHATEAU CHAMPLAIN
LA CHEMISE PERFECTION INC.	MARITIME PAPER PRODUCTS LTD.
LABORATOIRES ABBOTT LTÉE	MARK'S WORK WEARHOUSE
LABSTAT INTERNATIONAL INC.	MARRIOTT CORPORATION OF CANADA LTD.
LAB-VOLT (QUÉBEC) LTÉE	MARSH CANADA LTD.
LALIBERTÉ ET ASSOCIÉS INC.	MARSHALL MACKLIN MONAGHAN LTD.
LANTHIER BAKERY LTD.	MASTECH CANADA
LE GROUPE OCÉAN INC.	MAXSYS PROFESSIONALS AND SOLUTIONS INC.
LEGACY HOTELS CORPORATION	MAXXAM ANALYTICS INC.
LENBROOK INDUSTRIES LTD.	MCCORMICK RANKIN CORPORATION
LES DISTRIBUTEURS R. NICHOLLS DISTRIBUTORS INC.	MCGILL UNIVERSITY
LES EMBALLAGES MITCHEL LINC.OLN LTEE	MCGREGOR INDUSTRIES INC.
LES FROMAGES SAPUTO LTÉE	MCKENZIES SALES LTD.
LES LAINAGES VICTOR LTÉE	MCKESSON CANADA CORPORATION
LES ORDRES, DÉCORATIONS ET MÉDAILLES RIDEAU INC.	MCLARENS TOPLIS CANADA
LES SOUS-VÊTEMENTS U M INC.	MCNEIL CONSUMER HEALTHCARE/MCNEIL PDI INC.
LEVITT SAFETY LTD.	MEDAVIE INC.
LEWISFOODS INC.	MED-EMERG INTERNATIONAL INC.
LEXISNEXIS CANADA INC.	MED-ENG SYSTEMS INC.
LEXI-TECH INTERNATIONAL INC.	MEDIAGRIF INTERACTIVE TECHNOLOGIES INC.
LEXMARK CANADA INC.	MEDTRONIC OF CANADA, LTD.
LIBERTY HEALTH	MELLON CONSULTANTS LTD.
LIFTKING INDUSTRIES INC.	MEMORIAL UNIVERSITY OF NEWFOUNDLAND
LINC.OLN ELECTRIC COMPANY OF CANADA LP	MEMRAMCOOK INSTITUTE
LITECO INC.	MERCEDES-BENZ CANADA INC.
LIVERTON HOTELS INC.	MERCK FROSST CANADA LTÉE/LTD.
LOCKHEED MARTIN CANADA	MESSIER DOWTY INC.
LOGIDEC/MOORE WALLACE INC.	METAFORE CORPORATION
LOGISTIK UNICORP	

Table 8 (continued)
List of Federal Contractors as of December 31, 2005

Employer Name	Employer Name
METRO EXECUTIVE CLASS CATERING INC.	NURUN INC.
METROPOLITAN PARKING INC.	O'CONNOR ASSOCIATES ENVIROMENTAL INC.
MICHELIN AMÉRIQUE DU NORD (CANADA) INC.	OERLIKON CONTRAVES INC.
MICRO-BOUTIQUE ÉDUCATIVE INC.	OLDS COLLEGE
MICROSOFT CANADA CORPORATION	OLYMPUS CANADA INC.
MINTO SUITE HOTEL	OLYMPUS NDT CANADA INC.
MONDRIAN CANADA INC.	ONLINE ENTERPRISES INC.
MONTEL INC.	ONX INC.
MOORE NORTH AMERICA	ONYX CANADA
MORBERN INC.	OPEN TEXT CORPORATION
MORNEAU SOBECO	OPERATION SPRINGBOARD
MORRISON HERSHFIELD GROUP INC.	OPTECH INC.
MOTOR COACH INDUSTRIES LTD.	ORACLE CORPORATION CANADA INC.
MOTOROLA CANADA LTD.	ORTHO-MCNEIL INC.
MOUNT SAINT VINC.ENT UNIVERSITY	OSRAM SYLVANIA LTD.
MULTI MARQUES INC.	OTIS CANADA INC.
MUSTANG SURVIVAL CORP.	OTTAWA (JCST) PURCHASCO INC.
NATIONAL CAR RENTAL (CANADA) INC.	OTTAWA MARRIOTT/1210478 ONTARIO INC.
NATIONAL PAPER GOODS	OTTAWA-CARLETON ASSOCIATION FOR PERSONS WITH DEVELOPMENTAL DISABILITIES
NATIONAL STEEL CAR LTD.	PACCAR DU CANADA LTÉE
NATREL INC. IVISION D'AGROPUR COOPÉRATIVE	PACIFIC SAFETY PRODUCTS INC.
NBS TECHNOLOGIES INC.	PACKARD BELL NEC
NCR CANADA LTD.	PAN PACIFIC HOTEL VANCOUVER
NEILL AND GUNTER LTD.	PANALPINA INC.
NELSON LUMBER COMPANY LTD.	PANASONIC CANADA INC.
NEPTUNE FOOD SERVICE INC.	PAPRICAN
NETMANAGE CANADA INC.	PARK TOWN MOTOR MOTELS LTD.
NEW BRUNSWICK ELECTRIC POWER	PATTERSON DENTAIRE CANADA INC.
NEXINNOVATIONS INC.	PAYMENTECH CANADA
NFO CF GROUP	PEACOCK INC.
NIENKAMPER FURNITURE & ACCESSORIES INC.	PEARSON CANADA SOLUTIONS LTD.
NISSAN CANADA INC.	PEERLESS GARMENTS LTD.
NOR-DON COLLECTION NETWORK INC.	PENSKE TRUCK LEASING OF CANADA INC.
NORDX/CDT INC.	PERKINELMER OPTOELECTRONICS
NORIMCO - DIV OF BATA INDUSTRIES LTD.	PETRO-CANADA INC.
NORTEL NETWORKS	PFIZER CANADA INC.
NORTH ATLANTIC PETROLEUM	PHARMACIA & UPJOHN INC.
NORTH DOUGLAS SYSCO FOOD SERVICES INC.	PHARMASCIENCE INC.
NORTHFIELD METAL PRODUCTS LTD.	PHILIPS & TEMRO INDUSTRIES LTD.
NORTHGATE INDUSTRIES LTD.	PHILIPS ELECTRONICS LTD.
NORTHSTAR AEROSPACE INC.	PIERCEYS BUILDING SUPPLIES
NORTHUMBERLAND CO-OPERATIVE LTD.	PINC.HIN ENVIRONMENTAL LTD.
NORWEST SOIL RESEARCH LTD.	PIONEER BALLOON CANADA LTD.
NOVA SCOTIA COMMUNITY COLLEGE	PIRELLI CABLES ET SYSTEMES INC.
NOVA SCOTIA TEXTILES LTD.	PITNEY BOWES OF CANADA LTD.
NOVARTIS PHARMACEUTICALS CANADA INC.	POLAR BEAR CORPORATE EDUCATION SOLUTIONS
NOVOPHARM LTD.	PORTFOLIO MANAGEMENT SOLUTIONS INC.
NRCS INC.	

Table 8 (continued)
List of Federal Contractors as of December 31, 2005

Employer Name	Employer Name
POWER BATTERY SALES LTD.	ROYAL LEPAGE RELOCATION SERVICES LTD.
PPG CANADA INC.	RUSSEL METALS INC.
PRATT & WHITNEY CANADA CORPORATION INC.	RYERSON UNIVERSITY
PRAXAIR CANADA INC.	SAFT POWER SYSTEMS INC.
PREVOST CAR INC.	SAINT MARY'S UNIVERSITY
PRICEWATERHOUSECOOPERS LLP	SAMSONITE CANADA INC.
PRITCHARD ENGINEERING CO LTD.	SANDWELL ENGINEERING INC.
PROCTER & GAMBLE INC.	SANOFI-SYNTHELABO CANADA INC.
PRODUITS BIOLOGIQUES SHIRE	SAP CANADA INC.
PROMAXIS SYSTEMS INC.	SAS INSTITUTE (CANADA) INC.
PROTEXION PRODUCTS (1997) INC.	SASKATCHEWAN RESEARCH COUNCIL
PTI GROUP INC.	SAULT COLLEGE OF APPLIED ARTS AND TECHNOLOGY
PUBLICIS CANADA INC.	SCA HYGIENE PRODUCTS INC.
PYLON ELECTRONICS INC.	SCEPTER CORPORATION
QUANTUM MANAGEMENT SERVICES LTD.	SCHENKER OF CANADA LTD.
QUEBECOR WORLD INC.	SCHERING CANADA INC.
QUEEN'S UNIVERSITY	SCHINDLER ELEVATOR CORPORATION
R. J. BURNSIDE & ASSOCIATES LTD.	SCHNEIDER CANADA INC.
R.E. GILMORE INVESTMENTS CORP.	SCIENCE APPLICATIONS INTERNATIONAL CORPORATION (SAIC CANADA)
R3D CONSEIL INC.	SCYTHES INC.
RAMADA INN 400/401	SEACOR ENVIRONMENTAL INC.
RATIOPHARM INC.	SEANIX TECHNOLOGY INC.
RAYMOND CHABOT GRANT THORNTON	SECURITAS CANADA LTD./SÉCURITAS CANADA LIMITÉE
RAYTHEON CANADA LTD.	SERVICEMASTER OF OTTAWA - 1351120 ONTARIO INC.
RAYTHEON ELCAN OPTICAL TECHNOLOGIES	SHARP ELECTRONICS OF CANADA LTD.
RBA INC.	SHARP'S AUDIO VISUAL LTD.
RBC DOMINION SECURITIES INC.	SHAW GMC PONTIAC BUICK HUMMER LTD.
RECOCHEM INC.	SHELL CANADA LTD.
REDHEAD EQUIPMENT LTD.	SHERATON CENTRE TORONTO HOTELS STARWOOD HOTELS
RÉGULVAR INC.	SHERATON HAMILTON HOTEL STARWOOD HOTELS CANADA
REHAB FOUNDATION FOR THE DISABLED	SHERATON LAVAL
RELIABLE WINDOW CLEANERS (SUDBURY) LTD.	SHERATON OTTAWA HOTEL
RELIZON CANADA INC.	SHERATON SUITES CALGARY EAU CLAIRE
RENTOKIL INITIAL CANADA LTD.	SHERATON VANCOUVER WALL CENTRE HOTEL
RESIDENCE INN BY MARRIOTT HOTEL	SICO INC.
RESOLVE MSS INC.	SIEMENS CANADA LTD.
RESORT INVESTORS INTERNATIONAL ULC	SIERRA SYSTEMS GROUP INC.
REUTERS CANADA LTD.	SIFTO CANADA INC.
RGO OFFICE PRODUCTS PARTNERSHIP	SIMON FRASER UNIVERSITY
RICOH CANADA INC.	SIMPLEX GRINNELL
RICOH IMAGE COMMUNICATION	SIMTRAN TECHNOLOGIES INC.
ROCHE DIAGNOSTICS CANADA DIVISION OF HOFFMAN - LAROCHE LIMITÉE	SINC.LAIR DENTAL COMPANY LTD.
ROCHE LTEE GROUPE-CONSEIL	SKILLSOFT CANADA
ROLLAND INC. DIVISION DES PAPIERS FINS	SKYJACK INC.
ROLLS ROYCE CANADA LTD.	SMED INTERNATIONAL
ROPACK INC.	SMITH LYONS TORRENCE STEVENSON & MAYER
ROUSSEAU MÉTAL INC.	SMITHS DETECTION

Table 8 (continued)
List of Federal Contractors as of December 31, 2005

Employer Name	Employer Name
SNAP-ON TOOLS OF CANADA LTD.	TENAQUIP LIMITEE
SNC TECHNOLOGIES INC.	TERRA FOOTWEAR LTD.
SOFTCHOICE CORPORATION	TEXCAN A DIVISION OF SONAPAR CANADA
SONY OF CANADA LTD.	THALES CANADA INC.
SOROC TECHNOLOGY INC.	THE 500 STAFFING SERVICES INC.
SOUCY INTERNATIONAL INC.	THE CAMBRIDGE TOWEL CORPORATION
SOURCE MEDICAL CORPORATION	THE CANADIAN CORPS OF COMMISSIONAIRES
SPARTON OF CANADA LTD.	THE CANADIAN SALT COMPANY LTD.
SPRINGWALL SLEEP PRODUCTS INC.	THE GLOBE AND MAIL DIVISION OF BELL GLOBEMEDIA PUBLISHING INC.
ST. JOHN'S DOCKYARD LTD.	THE GREAT WEST LIFE ASSURANCE COMPANY
ST. JOSEPH PRINT GROUP INC.	THE LOYALIST COLLEGE OF APPLIED ARTS & TECHNOLOGY
ST. LAWRENCE COLLEGE	THE MCELHANNEY GROUP LTD.
STANDARD KNITTING LTD.	THE NORTH WEST COMPANY INC.
STANDARD PAPER BOX DIV. OF SPB CANADA INC.	THE PRINC.E GEORGE HOTEL
STANFIELD'S LTD.	THE ROYAL OAK INN
STANTEC CONSULTING LTD.	THE WESTIN EDMONTON/STARWOOD
STEELCASE CANADA LTD.	THE WESTIN HARBOUR CASTLE
STEELS INDUSTRIAL PRODUCTS LTD.	THYSSEN KRUPP ELEVATOR (CANADA) LTD.
STORAGETEK CANADA INC.	TITAN BUILDING MAINTENANCE LTD.
STRONGCO INC.	TOROMONT INDUSTRIES LTD.
SUBARU CANADA, INC.	TORONTO AUTO AUCTIONS LTD.
SUN MICROSYSTEMS OF CANADA INC.	TOSHIBA OF CANADA LTD.
SUNCOR ENERGY INC.	TOTAL CREDIT RECOVERY LTD.
SUPERIOR PROPANE, A DIVISION OF SUPERIOR PLUS	TRANS UNION OF CANADA INC.
SUPREME OFFICE PRODUCTS LTD.	TRANSCONTINENTAL DIRECT
SUPREMEX INC.	TRANSCONTINENTAL INC.
SUTTON PLACE HOTEL TORONTO (THE)	TRANSCONTINENTAL PRINTING INC.
SWISH MAINTENANCE LTD.	TRANSPORT ST-LÉONARD INC.
SYMANTEC CORPORATION	TRENT UNIVERSITY
SYMBOL TECHNOLOGIES CANADA ULC	TYCO ELECTRONICS CANADA LTD.
SYSCO FOOD SERVICES OF CANADA INC. (QUÉBEC)	UAP INC.
SYSCO FOOD SERVICES OF CANADA INC. (WESTERN DIVISION)	ULTRA ELECTRONICS CANADA LTD.
SYSCO FOOD SERVICES OF CENTRAL ONTARIO INC.	ULTRAMAR LTEE
SYSCO FOOD SERVICES OF TORONTO A DIVISION OF SYSCO FOOD SERVICES OF CANADA INC.	UMA GROUP LTD.
SYSCO FOOD SERVICES OF VANCOUVER INC.	UNICLEAN BUILDING MAINTENANCE CONTRACTOR
T. LAUZON LTÉE	UNISOURCE CANADA INC.
TAB PRODUCTS OF CANADA LTD.	UNISYS CANADA INC.
TANNIS TRADING INC.	UNIVAR CANADA LTD.
TAYCO PANELINK LTD.	UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
TECHNICAL STANDARDS AND SAFETY AUTHORITY	UNIVERSITY COLLEGE OF THE FRASER VALLEY
TECHNICOLOR CANADA INC.	UNIVERSITY OF ALBERTA
TECSULT INC.	UNIVERSITY OF BRITISH COLUMBIA
TEKNION CORPORATION	UNIVERSITY OF CALGARY
TÉLÉ UNIVERSITÉ	UNIVERSITY OF LETHBRIDGE
TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC.	UNIVERSITY OF MANITOBA
TELEPHOTO TECHNOLOGIES INC.	UNIVERSITY OF MONTREAL
TELUS NATIONAL SYSTEMS INC.	UNIVERSITY OF NEW BRUNSWICK

Table 8 (continued)
List of Federal Contractors as of December 31, 2005

Employer Name
UNIVERSITY OF OTTAWA
UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN
UNIVERSITY OF VICTORIA
UNIVERSITY OF WATERLOO
UNIVERSITY OF WINDSOR
URS CANADA INC.
VALCOM MANUFACTURING GROUP INC.
VALEANT CANADA LIMITÉE
VANCOUVER MARRIOTT PINNACLE DOWNTOWN
VAPOR RAIL INC.
VICTOR INNOVATEX INC.
VICTORIAN ORDER OF NURSES
VIPOND INC.
VITALAIRE HEALTHCARE
VITALITY FOODSERVICE CANADA LTD.
VITA-TECH CANADA INC.
VOLKSWAGEN CANADA INC.
VOLVO MOTOR GRADERS
VWR INTERNATIONAL LTD.
WABUSH MINES
WAJAX INDUSTRIES LTD.
WARDROP ENGINEERING INC.
WARNER LAMBERT CANADA INC.
WARREN SHEPELL CONSULTANTS GROUP
WATSON WYATT & COMPANY
WEBCOM LTD.
WELCH & COMPANY LLP
WESCAM INC.
WESCO DISTRIBUTION CANADA LP
WESTBURNE RUDDY ELECTRIC
WG THOMPSON & SONS LTD.
WHB IDENTIFICATION SOLUTIONS INC.
WHITEHALL ROBINS INC.
WILLIAM M MERCER LTD.
WINPACK TECHNOLOGIES INC.
WOLSELEY HOLDINGS CANADA INC.
WOOD WYANT INC.
WYETH PHARMACEUTICAL
XEROX CANADA INC.
XWAVE SOLUTIONS
YAMAHA MOTOR CANADA LTD.
YONGE STREET HOTELS
YORK UNIVERSITY
ZELLERS INC.
ZENON ENVIRONMENTAL INC.
ZODIAC HURRICANE TECHNOLOGIES INC.
ZOMAX INC.

Tableau 8 (suite)
Liste des entrepreneurs fédéraux le 31 décembre 2005

Nom de l'employeur
UNIVERSITY OF OTTAWA
UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN
UNIVERSITY OF VICTORIA
UNIVERSITY OF WATERLOO
UNIVERSITY OF WINDSOR
URS CANADA INC.
VALCOM MANUFACTURING GROUP INC.
VALEANT CANADA LIMITÉE
VANCOUVER MARRIOTT PINNACLE DOWNTOWN
VAPOR RAIL INC.
VICTOR INNOVATEX INC.
VICTORIAN ORDER OF NURSES
VIPOND INC.
VITALAIRE HEALTHCARE
VITALITY FOODSERVICE CANADA LTD.
VITA-TECH CANADA INC.
VOLKSWAGEN CANADA INC.
VOLVO MOTOR GRADERS
VWR INTERNATIONAL LTD.
WABUSH MINES
WAJAX INDUSTRIES LTD.
WARDROP ENGINEERING INC.
WARNER LAMBERT CANADA INC.
WARREN SHEPELL CONSULTANTS GROUP
WATSON WYATT & COMPANY
WEBCOM LTD.
WELCH & COMPANY LLP
WESCAM INC.
WESCO DISTRIBUTION CANADA LP
WESTBURNE RUDDY ELECTRIC
WG THOMPSON & SONS LTD.
WHB IDENTIFICATION SOLUTIONS INC.
WHITEHALL ROBINS INC.
WILLIAM M MERCER LTD.
WINPACK TECHNOLOGIES INC.
WOLSELEY HOLDINGS CANADA INC.
WOOD WYANT INC.
WYETH PHARMACEUTICAL
XEROX CANADA INC.
XWAVE SOLUTIONS
YAMAHA MOTOR CANADA LTD.
YONGE STREET HOTELS
YORK UNIVERSITY
ZELLERS INC.
ZENON ENVIRONMENTAL INC.
ZODIAC HURRICANE TECHNOLOGIES INC.
ZOMAX INC.

Tableau 8 (suite)
Liste des entrepreneurs fédéraux le 31 décembre 2005

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
SNAP-ON TOOLS OF CANADA LTD.	TENAQUIP LIMITEE
SNC TECHNOLOGIES INC.	TERRA FOOTWEAR LTD.
SOFTCHOICE CORPORATION	TEXCAN A DIVISION OF SONAPAR CANADA
SONY OF CANADA LTD.	THALES CANADA INC.
SOROC TECHNOLOGY INC.	THE 500 STAFFING SERVICES INC.
SOUCY INTERNATIONAL INC.	THE CAMBRIDGE TOWEL CORPORATION
SOURCE MEDICAL CORPORATION	THE CANADIAN CORPS OF COMMISSIONAIRES
SPARTON OF CANADA LTD.	THE CANADIAN SALT COMPANY LTD.
SPRINGWALL SLEEP PRODUCTS INC.	THE GLOBE AND MAIL DIVISION OF BELL GLOBEMEDIA PUBLISHING INC.
ST. JOHN'S DOCKYARD LTD.	THE GREAT WEST LIFE ASSURANCE COMPANY
ST. JOSEPH PRINT GROUP INC.	THE LOYALIST COLLEGE OF APPLIED ARTS & TECHNOLOGY
ST. LAWRENCE COLLEGE	THE MCELHANNEY GROUP LTD.
STANDARD KNITTING LTD.	THE NORTH WEST COMPANY INC.
STANDARD PAPER BOX DIV. OF SPB CANADA INC.	THE PRINC.E GEORGE HOTEL
STANFIELD'S LTD.	THE ROYAL OAK INN
STANTEC CONSULTING LTD.	THE WESTIN EDMONTON/STARWOOD
STEELCASE CANADA LTD.	THE WESTIN HARBOUR CASTLE
STEELS INDUSTRIAL PRODUCTS LTD.	THYSSEN KRUPP ELEVATOR (CANADA) LTD.
STORAGETEK CANADA INC.	TITAN BUILDING MAINTENANCE LTD.
STRONGCO INC.	TOROMONT INDUSTRIES LTD.
SUBARU CANADA, INC.	TORONTO AUTO AUCTIONS LTD.
SUN MICROSYSTEMS OF CANADA INC.	TOSHIBA OF CANADA LTD.
SUNCOR ENERGY INC.	TOTAL CREDIT RECOVERY LTD.
SUPERIOR PROPANE, A DIVISION OF SUPERIOR PLUS	TRANS UNION OF CANADA INC.
SUPREME OFFICE PRODUCTS LTD.	TRANSCONTINENTAL DIRECT
SUPREMEX INC.	TRANSCONTINENTAL INC.
SUTTON PLACE HOTEL TORONTO (THE)	TRANSCONTINENTAL PRINTING INC.
SWISH MAINTENANCE LTD.	TRANSPORT ST-LÉONARD INC.
SYMANTEC CORPORATION	TRENT UNIVERSITY
SYMBOL TECHNOLOGIES CANADA ULC	TYCO ELECTRONICS CANADA LTD.
SYSCO FOOD SERVICES OF CANADA INC. (QUÉBEC)	UAP INC.
SYSCO FOOD SERVICES OF CANADA INC. (WESTERN DIVISION)	ULTRA ELECTRONICS CANADA LTD.
SYSCO FOOD SERVICES OF CENTRAL ONTARIO INC.	ULTRAMAR LTEE
SYSCO FOOD SERVICES OF TORONTO A DIVISION OF SYSCO FOOD SERVICES OF CANADA INC.	UMA GROUP LTD.
SYSCO FOOD SERVICES OF VANCOUVER INC.	UNICLEAN BUILDING MAINTENANCE CONTRACTOR
T. LAUZON LTÉE	UNISOURCE CANADA INC.
TAB PRODUCTS OF CANADA LTD.	UNISYS CANADA INC.
TANNIS TRADING INC.	UNIVAR CANADA LTD.
TAYCO PANELINK LTD.	UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
TECHNICAL STANDARDS AND SAFETY AUTHORITY	UNIVERSITY COLLEGE OF THE FRASER VALLEY
TECHNICOLOR CANADA INC.	UNIVERSITY OF ALBERTA
TECSULT INC.	UNIVERSITY OF BRITISH COLUMBIA
TEKNION CORPORATION	UNIVERSITY OF CALGARY
TÉLÉ UNIVERSITÉ	UNIVERSITY OF LETHBRIDGE
TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC.	UNIVERSITY OF MANITOBA
TELEPHOTO TECHNOLOGIES INC.	UNIVERSITY OF MONTREAL
TELUS NATIONAL SYSTEMS INC.	UNIVERSITY OF NEW BRUNSWICK

Tableau 8 (suite)
Liste des entrepreneurs fédéraux le 31 décembre 2005

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
POWER BATTERY SALES LTD.	ROYAL LEPAGE RELOCATION SERVICES LTD.
PPG CANADA INC.	RUSSEL METALS INC.
PRATT & WHITNEY CANADA CORPORATION INC.	RYERSON UNIVERSITY
PRAXAIR CANADA INC.	SAFT POWER SYSTEMS INC.
PREVOST CAR INC.	SAINT MARY'S UNIVERSITY
PRICEWATERHOUSECOOPERS LLP	SAMSONITE CANADA INC.
PRITCHARD ENGINEERING CO LTD.	SANDWELL ENGINEERING INC.
PROCTER & GAMBLE INC.	SANOFI-SYNTHELABO CANADA INC.
PRODUITS BIOLOGIQUES SHIRE	SAP CANADA INC.
PROMAXIS SYSTEMS INC.	SAS INSTITUTE (CANADA) INC.
PROTEXION PRODUCTS (1997) INC.	SASKATCHEWAN RESEARCH COUNCIL
PTI GROUP INC.	SAULT COLLEGE OF APPLIED ARTS AND TECHNOLOGY
PUBLICIS CANADA INC.	SCA HYGIENE PRODUCTS INC.
PYLON ELECTRONICS INC.	SCEPTER CORPORATION
QUANTUM MANAGEMENT SERVICES LTD.	SCHENKER OF CANADA LTD.
QUEBECOR WORLD INC.	SCHERING CANADA INC.
QUEEN'S UNIVERSITY	SCHINDLER ELEVATOR CORPORATION
R. J. BURNSIDE & ASSOCIATES LTD.	SCHNEIDER CANADA INC.
R.E. GILMORE INVESTMENTS CORP.	SCIENCE APPLICATIONS INTERNATIONAL CORPORATION (SAIC CANADA)
R3D CONSEIL INC.	SCYTHES INC.
RAMADA INN 400/401	SEACOR ENVIRONMENTAL INC.
RATIOPHARM INC.	SEANIX TECHNOLOGY INC.
RAYMOND CHABOT GRANT THORNTON	SECURITAS CANADA LTD./SÉCURITAS CANADA LIMITÉE
RAYTHEON CANADA LTD.	SERVICEMASTER OF OTTAWA - 1351120 ONTARIO INC.
RAYTHEON ELCAN OPTICAL TECHNOLOGIES	SHARP ELECTRONICS OF CANADA LTD.
RBA INC.	SHARP'S AUDIO VISUAL LTD.
RBC DOMINION SECURITIES INC.	SHAW GMC PONTIAC BUICK HUMMER LTD.
RECOCHEM INC.	SHELL CANADA LTD.
REDHEAD EQUIPMENT LTD.	SHERATON CENTRE TORONTO HOTELS STARWOOD HOTELS
RÉGULVAR INC.	SHERATON HAMILTON HOTEL STARWOOD HOTELS CANADA
REHAB FOUNDATION FOR THE DISABLED	SHERATON LAVAL
RELIABLE WINDOW CLEANERS (SUDBURY) LTD.	SHERATON OTTAWA HOTEL
RELIZON CANADA INC.	SHERATON SUITES CALGARY EAU CLAIRE
RENTOKIL INITIAL CANADA LTD.	SHERATON VANCOUVER WALL CENTRE HOTEL
RESIDENCE INN BY MARRIOTT HOTEL	SICO INC.
RESOLVE MSS INC.	SIEMENS CANADA LTD.
RESORT INVESTORS INTERNATIONAL ULC	SIERRA SYSTEMS GROUP INC.
REUTERS CANADA LTD.	SIFTO CANADA INC.
RGO OFFICE PRODUCTS PARTNERSHIP	SIMON FRASER UNIVERSITY
RICOH CANADA INC.	SIMPLEX GRINNELL
RICOH IMAGE COMMUNICATION	SIMTRAN TECHNOLOGIES INC.
ROCHE DIAGNOSTICS CANADA DIVISION OF HOFFMAN-LAROCHE LIMITÉE	SINC.LAIR DENTAL COMPANY LTD.
ROCHE LTEE GROUPE-CONSEIL	SKILLSOFT CANADA
ROLLAND INC. DIVISION DES PAPIERS FINS	SKYJACK INC.
ROLLS ROYCE CANADA LTD.	SMED INTERNATIONAL
ROPACK INC.	SMITH LYONS TORRENCE STEVENSON & MAYER
ROUSSEAU MÉTAL INC.	SMITHS DETECTION

Tableau 8 (suite)
Liste des entrepreneurs fédéraux le 31 décembre 2005

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
METRO EXECUTIVE CLASS CATERING INC.	NURUN INC.
METROPOLITAN PARKING INC.	O'CONNOR ASSOCIATES ENVIROMENTAL INC.
MICHELIN AMÉRIQUE DU NORD (CANADA) INC.	OERLIKON CONTRAVES INC.
MICRO-BOUTIQUE ÉDUCATIVE INC.	OLDS COLLEGE
MICROSOFT CANADA CORPORATION	OLYMPUS CANADA INC.
MINTO SUITE HOTEL	OLYMPUS NDT CANADA INC.
MONDRIAN CANADA INC.	ONLINE ENTERPRISES INC.
MONTEL INC.	ONX INC.
MOORE NORTH AMERICA	ONYX CANADA
MORBERN INC.	OPEN TEXT CORPORATION
MORNEAU SOBECO	OPERATION SPRINGBOARD
MORRISON HERSHFIELD GROUP INC.	OPTECH INC.
MOTOR COACH INDUSTRIES LTD.	ORACLE CORPORATION CANADA INC.
MOTOROLA CANADA LTD.	ORTHO-MCNEIL INC.
MOUNT SAINT VINC.ENT UNIVERSITY	OSRAM SYLVANIA LTD.
MULTI MARQUES INC.	OTIS CANADA INC.
MUSTANG SURVIVAL CORP.	OTTAWA (JCST) PURCHASCO INC.
NATIONAL CAR RENTAL (CANADA) INC.	OTTAWA MARRIOTT/1210478 ONTARIO INC.
NATIONAL PAPER GOODS	OTTAWA-CARLETON ASSOCIATION FOR PERSONS WITH DEVELOPMENTAL DISABILITIES
NATIONAL STEEL CAR LTD.	PACCAR DU CANADA LTÉE
NATREL INC. IVISION D'AGROPUR COOPÉRATIVE	PACIFIC SAFETY PRODUCTS INC.
NBS TECHNOLOGIES INC.	PACKARD BELL NEC
NCR CANADA LTD.	PAN PACIFIC HOTEL VANCOUVER
NEILL AND GUNTER LTD.	PANALPINA INC.
NELSON LUMBER COMPANY LTD.	PANASONIC CANADA INC.
NEPTUNE FOOD SERVICE INC.	PAPRICAN
NETMANAGE CANADA INC.	PARK TOWN MOTOR MOTELS LTD.
NEW BRUNSWICK ELECTRIC POWER	PATTERSON DENTAIRE CANADA INC.
NEXINNOVATIONS INC.	PAYMENTECH CANADA
NFO CF GROUP	PEACOCK INC.
NIENKAMPER FURNITURE & ACCESSORIES INC.	PEARSON CANADA SOLUTIONS LTD.
NISSAN CANADA INC.	PEERLESS GARMENTS LTD.
NOR-DON COLLECTION NETWORK INC.	PENSKE TRUCK LEASING OF CANADA INC.
NORDX/CDT INC.	PERKINELMER OPTOELECTRONICS
NORIMCO - DIV OF BATA INDUSTRIES LTD.	PETRO-CANADA INC.
NORTEL NETWORKS	PFIZER CANADA INC.
NORTH ATLANTIC PETROLEUM	PHARMACIA & UPJOHN INC.
NORTH DOUGLAS SYSCO FOOD SERVICES INC.	PHARMASCIENCE INC.
NORTHFIELD METAL PRODUCTS LTD.	PHILIPS & TEMRO INDUSTRIES LTD.
NORTHGATE INDUSTRIES LTD.	PHILIPS ELECTRONICS LTD.
NORTHSTAR AEROSPACE INC.	PIERCEYS BUILDING SUPPLIES
NORTHUMBERLAND CO-OPERATIVE LTD.	PINC.HIN ENVIRONMENTAL LTD.
NORWEST SOIL RESEARCH LTD.	PIONEER BALLOON CANADA LTD.
NOVA SCOTIA COMMUNITY COLLEGE	PIRELLI CABLES ET SYSTEMES INC.
NOVA SCOTIA TEXTILES LTD.	PITNEY BOWES OF CANADA LTD.
NOVARTIS PHARMACEUTICALS CANADA INC.	POLAR BEAR CORPORATE EDUCATION SOLUTIONS
NOVOPHARM LTD.	PORTFOLIO MANAGEMENT SOLUTIONS INC.
NRCS INC.	

Tableau 8 (suite)
Liste des entrepreneurs fédéraux le 31 décembre 2005

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
KAVERIT STEEL AND CRANE ULC	LONDON KING STREET PURCHASECO INC.
KEILHAUER INDUSTRIES LTD.	LOUIS GARNEAU SPORTS INC.
KELLOWAY CONSTRUCTION LTD.	LOWE-MARTIN CO. INC.
KELLY SERVICES (CANADA) LTD.	LUCENT TECHNOLOGIES CANADA CORP.
KEMPTVILLE TRUCK CENTRE LTD.	LUMEN, DIVISION DE SONEPAR CANADA INC.
KI PEMBROKE INC.	LUMONICS INC.
KINECOR INC.	LYRECO (CANADA) INC.
KLOHN CRIPPEN CONSULTANTS LTD.	M&S FOOD SERVICES LTD.
KNOLL NORTH AMERICA CORPORATION	MACDONALD DETTWILER & ASSOCIATES INC.
KODAK CANADA INC.	MACDONALD DETTWILER & ASSOCIATES LTD.
KOMEX INTERNATIONAL LTD.	MACK CANADA INC.
KONE INC.	MAGELLAN AEROSPACE CORPORATION
KONICA MINOLTA BUSINESS SOLUTIONS (CANADA) LTD.	MAINTENANCE EUREKA LIMITÉE
KONTZAMANIS GRAUMANN SMITH MACMILLAN INC.	MALLETTE S.E.N.C.R.L.
KOPRASH INVESTMENT INC.	MANAC INC. (INDUSTRIES TANGUAY)
KROMAR PRINTING LTD.	MANITOBA HYDRO
KRUG INC.	MANPOWER SERVICES CANADA LTD./SERVICES MANPOWER CANADA LIMITEE
L.P. ROYER INC.	MAPINFO CANADA INC.
L-3 COMMUNICATIONS ELECTRONIC SYSTEMS INC.	MARCONI MEDICAL SYSTEMS CANADA INC.
L-3 COMMUNICATIONS MAPPS	MARIOTT CHATEAU CHAMPLAIN
LA CHEMISE PERFECTION INC.	MARITIME PAPER PRODUCTS LTD.
LABORATOIRES ABBOTT LTÉE	MARK'S WORK WEARHOUSE
LABSTAT INTERNATIONAL INC.	MARRIOTT CORPORATION OF CANADA LTD.
LAB-VOLT (QUÉBEC) LTÉE	MARSH CANADA LTD.
LALIBERTÉ ET ASSOCIÉS INC.	MARSHALL MACKLIN MONAGHAN LTD.
LANTHIER BAKERY LTD.	MASTECH CANADA
LE GROUPE OCÉAN INC.	MAXSYS PROFESSIONALS AND SOLUTIONS INC.
LEGACY HOTELS CORPORATION	MAXXAM ANALYTICS INC.
LENBROOK INDUSTRIES LTD.	MCCORMICK RANKIN CORPORATION
LES DISTRIBUTEURS R. NICHOLLS DISTRIBUTORS INC.	MCGILL UNIVERSITY
LES EMBALLAGES MITCHEL LINC.OLN LTEE	MCGREGOR INDUSTRIES INC.
LES FROMAGES SAPUTO LTÉE	MCKENZIES SALES LTD.
LES LAINAGES VICTOR LTÉE	MCKESSON CANADA CORPORATION
LES ORDRES, DÉCORATIONS ET MÉDAILLES RIDEAU INC.	MCLARENS TOPLIS CANADA
LES SOUS-VÊTEMENTS U M INC.	MCNEIL CONSUMER HEALTHCARE/MCNEIL PDI INC.
LEVITT SAFETY LTD.	MEDAVIE INC.
LEWISFOODS INC.	MED-EMERG INTERNATIONAL INC.
LEXISNEXIS CANADA INC.	MED-ENG SYSTEMS INC.
LEXI-TECH INTERNATIONAL INC.	MEDIAGRIF INTERACTIVE TECHNOLOGIES INC.
LEXMARK CANADA INC.	MEDTRONIC OF CANADA, LTD.
LIBERTY HEALTH	MELLON CONSULTANTS LTD.
LIFTKING INDUSTRIES INC.	MEMORIAL UNIVERSITY OF NEWFOUNDLAND
LINC.OLN ELECTRIC COMPANY OF CANADA LP	MEMRAMCOOK INSTITUTE
LITECO INC.	MERCEDES-BENZ CANADA INC.
LIVERTON HOTELS INC.	MERCK FROSST CANADA LTÉE/LTD.
LOCKHEED MARTIN CANADA	MESSIER DOWTY INC.
LOGIDEC/MOORE WALLACE INC.	METAFORE CORPORATION
LOGISTIK UNICORP	

Tableau 8 (suite)
Liste des entrepreneurs fédéraux le 31 décembre 2005

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
GRAY FORGINGS & STAMPINGS LTD.	HYATT REGENCY VANCOUVER
GRAYBAR CANADA LTD.	HYDRO AGRI CANADA (NUTRITE)
GROUPE CGI INC.	IAN MARTIN LTD.
GROUPE LACASSE INC.	IBI GROUP
GROUPE LGS INC.	IBM CANADA LTD.
GROUPE SANTE MEDISYS INC.	ICI CANADA INC.
GROUPE-CONSEIL ROCHE LTEE	IDEAL ROOFING COMPANY LTD.
GUILLEVIN INTERNATIONAL INC.	IKON OFFICE SOLUTIONS INC.
HAGMEYER CANADA INC. DBA CENTURY VALLEN	IMC (CANADA) GLOBAL LTD.
HARBOUR TOWERS HOTEL AND SUITES	IMP AEROSPACE COMPONENTS LTD.
HARPER DETROIT DIESEL LTD.	IMP GROUP LTD. - CSH OPERATIONS
HARRIS CANADA INC.	IMPERIAL OIL CANADA LTD.
HATCH ASSOCIATES LTD.	IMPRIMERIES TRANSCONTINENTAL INC.
HAWORTH LTD.	IMT PARTNERSHIP
HAY GROUP LTD.	INDAL TECHNOLOGIES INC.
HENRY SCHEIN ASH ARCONA	INDUSPAC GROUP
HÉROUX-DEVTEK INC.	INDUSTRIES DE MAINTENANCE EMPIRE INC.
HERTZ CANADA LTD.	INGENIUM GROUP INC.
HEWITT ÉQUIPEMENT LTÉE	INSCAPE CORPORATION
HEWLETT-PACKARD (CANADA) CO.	INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
HILROY MEAD WESTBACO COMPANY	INSTITUT NATIONAL D'OPTIQUE
HILTON CANADA INC.	INSTITUT PHILIPPE PINEL DE MONTRÉAL
HITACHI CONSTRUCTION MACHINERY CO. LTD.	INTEGRATED POWER SYSTEMS CORP.
HITACHI DATA SYSTEMS INC.	INTELICOM SECURITY SERVICES LTD.
HOFFMANN LA ROCHE LTD.	INTERCITY PACKERS LTD.
HOLIDAY INN AIRPORT WEST	INTERCON SECURITY LTD.
HOLIDAY INN PLAZA LA CHAUDIÈRE	INTERGRAPH CANADA LTD.
HOLIDAY INN SELECT HALIFAX CENTRE	INTERNATIONAL ROAD DYNAMICS INC.
HOLIDAY INN SELECT MONTREAL CENTRE-VILLE	INTERTEC SECURITY & INVESTIGATION LTD.
HOLIDAY INN SELECT TORONTO AIRPORT	IRON ORE COMPANY OF CANADA
HOLIDAY INN TORONTO YORKDALE	IRVING EQUIPMENT
HONEYWELL LTD.	IRVING OIL LTD.
HOPITAL DU SAINT-SACREMENT	IRVING SHIPBUILDING INC.
HÔPITAL LAVAL	ISLAND FARMS DAIRIES
HORTON TRADING LTD.	ISM INFORMATION SYSTEMS
HOTEL CHATEAU MONT SAINTE-ANNE INC.	J & A BUILDING SERVICES LTD.
HOTEL DIEU HOSPITAL	J. L. RICHARDS & ASSOCIATES LTD.
HOTEL GOUVERNEUR PLACE DUPUI8	JACQUES WHITFORD
HOTEL LOEWS LE CONCORDE/PLACE MONTCALM HOTEL INC.	JH RYDER MACHINERY LTD.
HOTEL SASKATCHEWAN RADISSON PLAZA	JOE'S JANITORIAL SERVICES LTD.
HOTEL WYNDHAM MONTREAL/COMPAGNIE HOSPITALITE	JOHN DEERE LTD.
HOULE ELECTRIC LTD.	JOHNSON & JOHNSON INC.
HTS ENGINEERING LTD.	JOHNSON & JOHNSON MEDICAL PRODUCTS INC.
HUMAN RESOURCES CAPITAL GROUP INC.	JOHNSON CONTROLS LP
HUMMINGBIRD COMMUNICATIONS LTD.	JONES PACKAGING INC.
HUSKY INJECTION MOLDING SYSTEMS LTD.	JTI-MACDONALD CORP.
HUSKY OIL LTD.	JUSTICE INSTITUTE OF BRITISH COLUMBIA
HYATT REGENCY CALGARY	KASIAN ARCHITECTURE INTERIOR DESIGN AND PLANNING LTD.

Tableau 8 (suite)
Liste des entrepreneurs fédéraux le 31 décembre 2005

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
EARTH TECH CANADA INC.	FORD MOTOR CO OF CANADA LTD.
EASTERN BAKERIES LTD.	FORENSIC TECHNOLOGY WAI INC.
EBA ENGINEERING CONSULTANTS LTD.	FORMICA CANADA INC.
EBCO INDUSTRIES LTD.	FOR-NET INC.
ECOLAB CO.	FORT GARRY INDUSTRIES LTD.
ÉCOLE DE LANGUES LA CITÉ INC.	FOURNITURE DE BUREAU DENIS
EDMONTON MEAT PACKING LTD.	FRANKLIN EMPIRE INC.
EDS CANADA INC.	FRIESENS CORPORATION
EDULINX CANADA CORPORATION	FRISCO BAY INDUSTRIES DU CANADA LTD.
EECOL ELECTRIC LTD.	FUJI PHOTO FILM CANADA INC.
ELECTRO SONIC INC.	FUJITSU CONSULTING (CANADA) INC.
ELI LILLY & CO.	FUTURE ELECTRONICS INC.
EMC CORPORATION OF CANADA	G&K SERVICES CANADA INC.
EMCO CORPORATION	G.A. BOULET INC.
EMS TECHNOLOGIES CANADA , LTD.	G.N. JOHNSTON EQUIPMENT CO. LTD.
ENGEL CANADA INC.	GANOTEC INC.
ENGINEERED APPAREL LTD.	GARLOCK OF CANADA LTD.
ENSEIGNES IMPERIAL SIGNS	GAZ METROPOLITAIN INC.
ENTERPRISE RENT A CAR CANADA LTD.	GDG ENVIRONNEMENT LIMITÉE
ENTRUST LTD.	GE CANADA NUCLEAR PRODUCTS
ENVIRO-TEST LABORATORIES	GE CAPITAL FLEET SERVICES
E-ONE CANADA LTD.	GE SECURITY CANADA
EPSON CANADA LTD.	GENERAL CABLE COMPANY
EQUIFAX CANADA INC.	GENERAL CHEMICAL CANADA LTD.
ERNST & YOUNG LLP	GENERAL DYNAMICS CANADA LTD.
ESRI CANADA LTD.	GENERAL DYNAMICS LAND SYSTEMS - CANADA CORPORATION
ESSELTE CANADA INC.	GENERAL MOTORS OF CANADA LTD.
EVANS CONSOLES CORPORATION	GENERAL MOTORS OF CANADA LTD. DIESEL DIV.
EVEREADY CANADA	GENPHARM INC.
EXCALIBUR LEARNING RESOURCE CENTRE, CANADA CORP.	GESCAN DIVISION OF SONAPOR CANADA INC.
EXIDE CANADA INC. BATTERY DIVISION	GETRONICS CANADA INC.
EXPRO TECHNOLOGIES INC.	GFS CANADA COMPANY (GORDON FOOD SERVICE)
E-Z-EM CANADA INC.	GGI GROUP INC.
FAIRMONT CHATEAU LAURIER (THE)	GIBBARD FURNITURE SHOPS LTD.
FAIRMONT LE CHATEAU FRONTENAC (THE)	GLAXOSMITHKLINE INC.
FAIRMONT LE REINE ELIZABETH	GLENTEL INC.
FAIRMONT ROYAL YORK (THE)	GLOBAL UPHOLSTERY CO INC.
FAIRMONT VANCOUVER AIRPORT (THE)	GMA COVER CORPORATION
FAIRMONT WATERFRONT HOTEL (THE)	GOLDEN ARROW SCHOOLBUSES LTD.
FARMERS CO-OPERATIVE DAIRY LTD.	GOLDER ASSOCIATES LTD.
FELLFAB LTD.	GOODFELLOW INC.
FGI FAMILY GUIDANCE GROUP INC.	GOODYEAR CANADA INC.
FINANCIAL COLLECTION AGENCIES (INTERNATIONAL) INC.	GOWLING LAFLEUR HENDERSON LLP
FINNING INTERNATIONL INC.	GRAND & TOY LTD.
FIRST NATIONS UNIVERSITY OF CANADA INC.	GRANT EMBLEMS LTD.
FISHER SCIENTIFIC COMPANY	GRANT THORNTON LLP
FISHERMAN'S MARKET INTERNATIONAL INC.	GRAPHIC CONTROLS CANADA LTD.
FLEETWAY INC.	

Tableau 8 (suite)
Liste des entrepreneurs fédéraux le 31 décembre 2005

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
CLEANMATTERS JANITORIAL SERVICES LTD.	DALHOUSIE UNIVERSITY
CLINIDATA CORPORATION	DALSA CORPORATION
CMC ELECTRONIQUE INC.	DANCO EQUIPMENT INC.
CMI INTERLANGUES INC.	DANKA CANADA INC.
CNC GLOBAL LTD.	DANONE WATERS OF CANADA INC.
COAST HOTELS LTD.	DATA BUSINESS FORMS
COCHRANE GROUP INC.	DATA GENERAL (CANADA) CO.
COGNOS INC.	DATACARD CANADA INC.
COHOS EVAMY	DAVEY TREE SERVICES A DIVISION OF DAVEY TREE
COLLECTCORP CORPORATION	DAVIE MARITIME INC.
COLLEGE AHUNTSIC	DECISION ONE CORPORATION
COLLÈGE DE SAINT-BONIFACE	DELL COMPUTER CORPORATION
COLONY HOTEL TORONTO/SINGDEER INVESTMENT LTD.	DELOITTE & TOUCHE LLP
COM DEV INTERNATIONAL LTD.	DELPHI SOLUTIONS CORP.
COMCARE HEALTH SERVICES	DELTA BESSBOROUGH - LEGACY HOTELS CORPORATION
COMMUNICATIONS QUÉBECOR INC.	DELTA CHELSEA - GREAT EAGLE HOTELS (CANADA) LTD.
COMPASS GROUP CANADA (BEAVER) LTD.	DELTA OTTAWA HOTEL & SUITES
COMPUGEN INC.	DELTA VANCOUVER SUITES (DELTA HOTELS)
COMPUTER ASSOCIATES CANADA LTD.	DERKO LIMITEE
COMPUTER SCIENCES CANADA INC. - CSC	DESCHENES & FILS LTEE
COMPUWARE CORPORATION OF CANADA	DESSAU-SOPRIN INC.
CONCORDIA UNIVERSITY	DEW ENGINEERING AND DEVELOPMENT LTD.
CONESTOGA-ROVERS & ASSOCIATES LTD.	DIFCO TISSUS DE PERFORMANCE
CONNORS BROS. DIVISION OF CLOVER LEAF SEAFOODS, LP	DILLON CONSULTING LTD.
CONOR PACIFIC CANADA	DISCOUNT CAR & TRUCK RENTALS LTD.
CONSOLIDATED SERVICE INDUSTRIES CORPORATION	DISTAL INC.
CONSOLTEX INC.	DOLLAR THRIFTY AUTOMOTIVE GROUP CANADA LTD.
COOKSHIRETEX INC.	DOLLCO CORPORATION (THE)
COREL CORPORATION	DOMINION BLUELINE INC.
CORPAV PRESENTATION GROUP	DOMTAR INC.
CORPORATE EXPRESS CANADA INC.	DOMUS BUILDING CLEANING CO LTEE
CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE	DOUBLETEX
CORPORATION TECHNOLOGIES EICON	DOWNEAST COMMUNICATIONS
COSSETTE COMMUNICATION INC.	DR. OETKER LTD.
CPI CANADA - COMMUNICATIONS & POWER INDUSTRIES CANADA INC.	DRAKE INTERNATIONAL INC.
CRANE CANADA INC.	DRS FLIGHT SAFETY AND COMMUNICATIONS
CRAWFORD ADJUSTERS CANADA INC.	DST OUTPUT CANADA INC.
CROWNE PLAZA TORONTO CENTRE	DUBE & LOISELLE INC.
CSG SECURITY INC.	DUFFERIN CONSTRUCTION COMPANY
CUMMINS EST DU CANADA INC.	DUOCOM CANADA INC.
CUMMINS MID CANADA LTD.	DURHAM FURNITURE INC.
CUMMINS ONTARIO INC.	DY 4 SYSTEMS INC.
CUSTOM FOAM SYSTEMS LTD.	DYNACARE GAMMA PARTNERSHIP
CUTLER-HAMMER ENGINEERING SERVICES DIVISION	DYNAMIC MAINTENANCE LTD.
D. BERTRAND ET FILS INC.	DYNEX FACILITY SERVICES INC.
DAIMLERCHRYSLER CANADA LTD.	E S FOX LTD.
DAIRYWORLD FOODS	E.I. DU PONT CANADA COMPANY
	EAGLEPICHER ENERGY PRODUCTS CORPORATION

Tableau 8 (suite)
Liste des entrepreneurs fédéraux le 31 décembre 2005

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
BEST FACILITIES SERVICES LTD.	CANADIAN BONDED CREDITS LTD.
BETZ DEARBORN INC.	CANADIAN BUTTONS LTD.
BF GOODRICH LANDING GEAR DIVISION OAKVILLE	CANADIAN LINEN AND UNIFORM SERVICE
BFI CANADA INC.	CANADIAN NIAGARA HOTELS INC.
BLACK & MCDONALD LTD.	CANADIAN SHIPBUILDING & ENGINEERING LTD.
BOC CANADA LTD.	CANADIAN STANDARDS ASSOCIATION
BODYCOTE ORTECH INC.	CANADIAN TECHNICAL TAPE LTD.
BOEHRINGER INGELHEIM (CANADA) LTD.	CANADIAN WASTE SERVICES INC.
BOEING CANADA INC.	CANCER CARE ONTARIO
BOEING CANADA TECHNOLOGY	CANGENE CORPORATION
BOLANDS LTD.	CANON CANADA INC.
BOMBARDIER INC.	CANTEST LTD.
BOMBARDIER RECREATIONAL PRODUCTS INC.	CAPGEMINI CANADA INC.
BOUTHILLETTE PARIZEAU & ASSOCIATES INC.	CARIS-UNIVERSAL SYSTEMS LTD.
BOWATER PÂTES ET PAPIERS CANADA INC.	CARLETON UNIVERSITY
BOWDENS MEDIA MONITORING LTD.	CARMICHAEL ENGINEERIG LTD.
BOWE BELL & HOWELL INTERNATIONAL LTD.	CARRIER CANADA LTD.
BRAINHUNTER INC.	CARSWELL, A DIVISION OF THOMSON CANADA LTD.
BRAMBIES CANADA	CARTEM INC.
BRIDGE BRAND FOOD SERVICES LTD.	CASCADES EAST ANGUS INC.
BRIDGESTONE FIRESTONE CANADA INC.	CASCADES RESOURCES
BRISTOL-MYERS SQUIBB CO.	CASINO NOVA SCOTIA HOTEL
BROOKFIELD LEPAGE JOHNSON CONTROLS FACILITY MANAGEMENT SERVICES	CASTROL CANADA INC.
BROTHER INTERNATIONAL CORPORATION (CANADA) LTD.	CATHOLIC SOCIAL SERVICES
BROWNING HARVEY LTD.	CBCL LTD.
BTI CANADA	CCH CANADIAN LTD.
BUDGET CAR & TRUCK RENTALS OF OTTAWA	CCSI TECHNOLOGY SOLUTIONS CORP.
BUDGET RENT A CAR OF EDMONTON LTD.	CDI CAREER DEVELOPMENTS LTD.
BUNGE CANADA	CDI PROFESSIONAL SERVICES, LTD.
C & D CLEANING AND SECURITY SERVICES LTD.	CÉGEP ÉDOUARD-MONTPETIT
C.S. BROOKS CANADA INC.	CÉGEP SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU
CABLECOM INT'L NETWORK CABLING INC.	CENTENNIAL FOODS CORPORATION LTD.
CAE ELECTRONICS LTD.	CENTRAL HEALTH SERVICES/RETIREMENT RESIDENCES INC.
CAFETERIA DE LA CAPITALE INC.	CENTRAL PRECISION LTD.
CAISSE CENTRALE DESJARDINS	CENTRE DE RECHERCHE INDUSTRIELLE DU QUÉBEC (CRIQ)
CALIAN TECHNOLOGIES LTD.	CENTRE FOR ADDICTION AND MENTAL HEALTH
CAMCO INC.	CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE QUÉBEC
CAMOSUN COLLEGE	CH2M HILL CANADA LTD.
CAMPBELL FORD SALES LTD.	CHEMISE EMPIRE LTÉE
CANAC MARQUIS GRENIER LTÉE	CHEMISES JML SHIRTS INC.
CANAD CORPORATION OF MANITOBA INC.	CHESAPEAKE DISPLAY AND PACKAGING
CANADA BREAD ATLANTIC LTD.	CHEVRON CANADA LTD.
CANADA BREAD COMPANY LTD.	CIA INC.
CANADA CAPITAL BUILDING SERVICES LTD.	CIMA, ENGINEERING CONSULTANTS
CANADA CATERING CO. LTD.	CISCO SYSTEMS CANADA CO.
CANADIAN BANK NOTE COMPANY, LTD.	CIT FINANCIAL LTD.
CANADIAN BLUE BIRD COACH LTD.	CITÉ DE LA SANTÉ DE LAVAL
	CLARIANT (CANADA) INC.

Tableau 8
Liste des entrepreneurs fédéraux le 31 décembre 2005

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
3M CANADA COMPANY	ANIXTER CANADA INC.
6025773 CANADA INC.	AOCO LTD.
9149-6950 QUÉBEC INC.	AON REED STENHOUSE INC.
A.R. WILLIAMS MATERIALS HANDLING LTD.	APOTEX INC.
ABB INC.	APPLE CANADA INC.
ACCENTURE INC.	ARAMARK CANADA LTD.
ACCÈS SERVICES SANTÉ GSS INC.	ARBORITE DIVISION OF ITW CANADA
ACCO CANADA INC.	ARCHIVE IRON MOUNTAIN
ACKLANDS-GRAINGER INC.	ARMTEC LTD.
ACRODEX INC.	ASHLAND CANADA CORP.
AD OPT TECHNOLOGIES INC.	ASSOCIATED ENGINEERING ALBERTA LTD.
ADACEL INC.	ASTRAZENECA CANADA INC.
ADCOM INC.	ATCO GAS AND PIPELINES LTD.
ADECCO EMPLOYMENT SERVICES LTD.	ATCO STRUCTURES INC.
ADGA GROUP CONSULTANTS INC.	ATELIER DU MARTIN-PÊCHEUR INC.
ADI GROUP INC.	ATLANTIC BUILDING CLEANING LTD.
ADOBE SYSTEMS	ATLANTIC INDUSTRIES LTD.
ADT SECURITY SERVICES CANADA INC.	ATLANTIC TRACTORS & EQUIPMENT LTD.
ADVANCE ELECTRONICS INC.	ATLANTIC WHOLESALERS LTD.
AERIC INC.	ATLANTIS SYSTEMS INTERNATIONAL, INC.
AGAT LABORATORIES LTD.	ATLAS SPECIALTY STEELS DIV. OF SLATER STAINLESS
AGFA INC.	AUTODESK CANADA INC.
AGILENT TECHNOLOGIES CANADA INC.	AVCORP INDUSTRIES INC.
AHEARN & SOPER INC.	AVENTIS PASTEUR LTD.
AIR LIQUIDE CANADA INC.	AVENTIS PHARMA INC.
AIR PRODUCTS CANADA LTD.	AVERY DENNISON CANADA INC.
AIRBOSS ENGINEERED PRODUCTS INC.	AVISCAR INC./AVIS RENT-A-CAR
AIRCRAFT APPLIANCE & EQUIPMENT LTD.	AVNET INTERNATIONAL CANADA LTD.
AIT CORPORATION	AV-TECH INC.
AJILON CANADA INC.	AVW TELAV INC.
ALBERTA CANCER BOARD	AXIDATA INC.
ALBERTA RESEARCH COUNCIL	B.G.E. SERVICE & SUPPLY LTD.
ALCATEL CANADA INC.	BABCOCK & WILCOX CANADA LTD.
ALGONQUIN COLLEGE OF APPLIED ARTS & TECHNOLOGY	BACOU-DALLOZ PROTECTIVE APPAREL LTD.
ALIMENTS MARTEL INC.	BALLARD POWER SYSTEMS
ALLARD-JOHNSON COMMUNICATIONS INC.	BARDON SUPPLIES LTD.
ALLIANCE ONE LTD.	BARNES DISTRIBUTION CANADA
ALLIED INTERNATIONAL CREDIT CORP.	BARTLE & GIBSON LTD.
ALLIED SHIPBUILDERS LTD.	BAXTER CORPORATION
ALLIEDSIGNAL AEROSPACE CANADA	BAXTERS CANADA INC.
ALMAC MACHINE WORKS LTD.	BAYER INC.
ALS CANADA LTD.	BAYSHORE HEALTH CARE LTD.
ALSTOM CANADA INC. APPAREILLAGE HAUTE TENSION	BBM CANADA
ALUMICOR LTD.	BC CENTRE FOR DISEASE CONTROL SOCIETY
AMBASSADOR CONFERENCE RESORT	BDO DUNWOODY LLP
AMEC AMERICAS LTD.	BEAULIEU CANADA
AMEC EARTH & ENVIRONMENTAL LTD.	BECKMAN COULTER CANADA INC.
AMEX CANADA INC.	BECTON DICKINSON CANADA INC.
AMPHENOL CANADA CORPORATION	BEE CLEAN BUILDING MAINTENANCE INC.
ANACHEMIA CANADA INC.	BELL HELICOPTER TEXTRON CANADA LTD.
ANDREW SHERET LTD.	BELRON CANADA INC.

Tableau 7

Représentation des salariés dans les effectifs des autres employeurs du secteur public par groupe désigné le 31 mars 2005

Nom de l'employeur	Ensemble des salariés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Forces canadiennes (officiers et militaires du rang)	100 974	16 830	16,7	2 501	2,5	1 366	1,4	2 433	2,4
Gendarmerie royale du Canada (membres réguliers et civils)	20 748	5 296	25,5	1 296	6,2	546	2,6	1 230	5,9
Total	**121 722**	**22 126**	**18,2**	**3 797**	**3,1**	**1 912**	**1,6**	**3 663**	**3,0**

Tableau 6
Représentation des salariés dans les effectifs des employeurs distincts par groupe désigné le 31 mars 2005

Nom de l'employeur	Ensemble des salariés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Agence du revenu du Canada	39 894	23 704	59,4	961	2,4	2 061	5,2	5 293	13,3
Agence canadienne d'inspection des aliments	5 825	2 777	47,7	139	2,4	305	5,2	566	9,7
Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes	2 431	1 606	66,1	72	3,0	138	5,7	75	3,1
Commission canadienne de sûreté nucléaire	540	227	42,0	12	2,2	16	3,0	67	12,4
Service canadien du renseignement de sécurité*	2 000	954	47,7	26	1,3	68	3,4	198	9,9
Centre de la sécurité des télécommunications	1 536	561	36,5	9	0,6	43	2,8	61	4,0
Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada	193	97	50,3	1	0,5	5	2,6	26	13,5
Office national de l'énergie	349	202	57,9	10	2,9	16	4,6	28	8,0
Office national du film du Canada	470	292	62,1	10	2,1	4	0,9	37	7,9
Conseil national de recherches Canada	4 578	1 612	35,2	47	1,0	180	3,9	695	15,2
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada	335	237	70,7	2	0,6	7	2,1	10	3,0
Bureau du vérificateur général du Canada	587	320	54,5	8	1,4	23	3,9	42	7,2
Bureau du surintendant des institutions financières Canada	451	210	46,6	2	0,4	19	4,2	77	17,1
Parcs Canada	4 648	1 910	41,1	373	8,0	261	5,6	101	2,2
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada	179	124	69,3	5	2,8	11	6,1	6	3,4
Opérations des enquêtes statistiques	2 052	1 649	80,4	60	2,9	76	3,7	190	9,3
Total	**66 068**	**36 482**	**55,2**	**1 737**	**2,6**	**3 233**	**4,9**	**7 472**	**11,3**

* Le nombre de salariés et de membres de groupes désignés sont des estimations.

Tableau 4
Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et catégorie professionnelle le 31 mars 2005

Catégorie professionnelle	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	4 305	100,0	1 601	37,2	129	3,0	236	5,5	221	5,1
Scientifique et professionnelle	24 400	100,0	10 313	42,3	615	2,5	944	3,9	3 003	12.3
Administration et service extérieur	70 487	100,0	42 511	60,3	2 988	4,2	4 308	6,1	5 632	8,0
Services techniques	17 569	100,0	5 605	31,9	538	3,1	788	4,5	953	5.4
Soutien administratif	30 701	100,0	25 327	82,5	1 612	5,3	2 481	8,1	2 959	9.6
Exploitation	18 394	100,0	3 345	18,2	1 004	5,5	869	4,7	730	4,0
Total	**165 856**	**100,0**	**88 702**	**53,5**	**6 886**	**4,2**	**9 626**	**5,8**	**13 498**	**8,1**

Tableau 5
Distribution de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et catégorie professionnelle le 31 mars 2005

Catégorie professionnelle	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	4 305	2,6	1 601	1,8	129	1,9	236	2,5	221	1,6
Scientifique et professionnelle	24 400	14,7	10 313	11,6	615	8,9	944	9,8	3 003	22,2
Administration et service extérieur	70 487	42,5	42 511	47,9	2 988	43,4	4 308	44,8	5 632	41,7
Services techniques	17 569	10,6	5 605	6,3	538	7,8	788	8,2	953	7,1
Soutien administratif	30 701	18,5	25 327	28,6	1 612	23,4	2 481	25,8	2 959	21,9
Exploitation	18 394	11,1	3 345	3,8	1 004	14,6	869	9,0	730	5,4
Total	**165 856**	**100,0**	**88 702**	**100,0**	**6 886**	**100,0**	**9 626**	**100,0**	**13 498**	**100,0**

Tableau 3
Distribution de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail le 31 mars 2005

Région de travail	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	3 011	1,8	1 243	1,4	137	2,0	163	1,7	31	0,2
Île-du-Prince-Édouard	1 711	1,0	1 067	1,2	38	0,6	139	1,4	32	0,2
Nouvelle-Écosse	8 539	5,1	3 501	3,9	239	3,5	586	6,1	435	3,2
Nouveau-Brunswick	5 508	3,3	2 936	3,3	160	2,3	297	3,1	80	0,6
Québec	39 214	23,6	21 489	24,2	1 191	17,3	1 731	18,0	2 498	18,5
Ontario	71 092	42,9	39 458	44,5	2 129	30,9	4 484	46,6	7 109	52,7
Manitoba	6 321	3,8	3 540	4,0	768	11,2	434	4,5	404	3,0
Saskatchewan	4 315	2,6	2 311	2,6	558	8,1	247	2,6	154	1,1
Alberta	8 867	5,3	4 839	5,5	676	9,8	560	5,8	670	5,0
Colombie-Britannique	14 783	8,9	7 171	8,1	745	10,8	884	9,2	1 943	14,4
Yukon	281	0,2	174	0,2	50	0,7	24	0,2	8	0,1
Territoires-du-Nord-Ouest	583	0,4	327	0,4	125	1,8	26	0,3	17	0,1
Nunavut	172	0,1	94	0,1	47	0,7	5	0,1	8	0,1
À l'extérieur du Canada	1 459	0,9	552	0,6	23	0,3	46	0,5	109	0,8
Total	**165 856**	**100,0**	**88 702**	**100,0**	**6 886**	**100,0**	**9 626**	**100,0**	**13 498**	**100,0**

Tableau 2
Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail le 31 mars 2005

Région de travail	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	3 011	100,0	1 243	41,3	137	4,5	163	5,4	31	1,0
Île-du-Prince-Édouard	1 711	100,0	1 067	62,4	38	2,2	139	8,1	32	1,9
Nouvelle-Écosse	8 539	100,0	3 501	41,0	239	2,8	586	6,9	435	5,1
Nouveau-Brunswick	5 508	100,0	2 936	53,3	160	2,9	297	5,4	80	1,5
Québec	39 214	100,0	21 489	54,8	1 191	3,0	1 731	4,4	2 498	6,4
Ontario	71 092	100,0	39 458	55,5	2 129	3,0	4 484	6,3	7 109	10,0
Manitoba	6 321	100,0	3 540	56,0	768	12,1	434	6,9	404	6,4
Saskatchewan	4 315	100,0	2 311	53,6	558	12,9	247	5,7	154	3,6
Alberta	8 867	100,0	4 839	54,6	676	7,6	560	6,3	670	7,6
Colombie-Britannique	14 783	100,0	7 171	48,5	745	5,0	884	6,0	1 943	13,1
Yukon	281	100,0	174	61,9	50	17,8	24	8,5	8	2,8
Territoires-du-Nord-Ouest	583	100,0	327	56,1	125	21,4	26	4,5	17	2,9
Nunavut	172	100,0	94	54,7	47	27,3	5	2,9	8	4,7
À l'extérieur du Canada	1 459	100,0	552	37,8	23	1,6	46	3,2	109	7,5
Total	**165 856**	**100,0**	**88 702**	**53,5**	**6 886**	**4,2**	**9 626**	**5,8**	**13 498**	**8,1**

Tableau 1 (suite)

Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme le 31 mars 2005

Ministère ou Organisme	Ensemble des salariés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Industrie Canada	5 623	2 797	49,7	139	2,5	289	5,1	553	9,8
Infrastructure Canada	132	87	65,9	2	1,5	7	5,3	14	10,6
Ministère de la Justice Canada	4 556	2 956	64,9	155	3,4	257	5,6	461	10,1
Ministère des Finances Canada	979	496	50,7	13	1,3	40	4,1	90	9,2
Office des transports du Canada	253	152	60,1	5	2,0	19	7,5	13	5,1
Patrimoine canadien	2 007	1 330	66,3	88	4,4	96	4,8	182	9,1
Pêches et Océans Canada (comprend la Garde côtière canadienne)	9 517	2 870	30,2	343	3,6	444	4,7	360	3,8
Ressources humaines et Développement des compétences Canada	12 273	9 228	75,2	498	4,1	1 079	8,8	925	7,5
Ressources naturelles Canada	4 448	1 747	39,3	122	2,7	273	6,1	445	10,0
Santé Canada	7 764	5 097	65,6	603	7,8	390	5,0	1 034	13,3
Secrétariat de l'ALÉNA – Section canadienne	7	3	42,9	0	0,0	0	0,0	2	28,6
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	22	11	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	756	443	58,6	17	2,2	53	7,0	66	8,7
Sécurité publique et Protection civile Canada	648	372	57,4	27	4,2	49	7,6	47	7,3
Service administratif des tribunaux judiciaires	541	353	65,2	19	3,5	27	5,0	48	8,9
Service correctionnel Canada	14 177	6 137	43,3	975	6,9	697	4,9	726	5,1
Statistique Canada	5 339	2 746	51,4	116	2,2	354	6,6	599	11,2
Transports Canada	4 629	1 921	41,5	119	2,6	217	4,7	368	7,9
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	12 487	6 458	51,7	301	2,4	703	5,6	996	8,0
Tribunal canadien des droits de la personne	18	12	66,7	1	5,6	1	5,6	0	0,0
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	11	7	63,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Tribunal canadien du commerce extérieur	77	43	55,8	0	0,0	2	2,6	4	5,2
Tribunal d'appel des transports du Canada	3	3	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	**165 856**	**88 702**	**53,5**	**6 886**	**4,2**	**9 626**	**5,8**	**13 498**	**8,1**

Tableau 1 (suite)
Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme le 31 mars 2005

Ministère ou Organisme	Ensemble des salariés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	35	23	65,7	2	5,7	3	8,6	1	2,9
Commission du droit d'auteur du Canada	10	6	60,0	0	0,0	0	0,0	1	10,0
Commission du droit du Canada	10	6	60,0	1	10,0	1	10,0	0	0,0
Commission mixte internationale	30	13	43,3	0	0,0	2	6,7	1	3,3
Commission nationale des libérations conditionnelles	298	228	76,5	13	4,4	14	4,7	16	5,4
Condition féminine Canada	116	109	94,0	3	2,6	9	7,8	20	17,2
Conseil canadien des relations industrielles	92	63	68,5	1	1,1	6	6,5	7	7,6
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	40	20	50,0	0	0,0	2	5,0	3	7,5
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	28	17	60,7	0	0,0	1	3,6	6	21,4
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	377	222	58,9	10	2,7	33	8,8	21	5,6
Conseil national des produits agricoles	14	8	57,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Défense nationale (personnel civil)	19 815	7 574	38,2	466	2,4	1 159	5,8	1 041	5,3
Développement social Canada	11 126	7 235	65,0	351	3,2	869	7,8	1 064	9,6
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	352	204	58,0	17	4,8	23	6,5	44	12,5
École de la fonction publique du Canada	530	363	68,5	16	3,0	23	4,3	27	5,1
Environnement Canada	5 759	2 427	42,1	136	2,4	273	4,7	584	10,1
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	5 152	3 915	76,0	244	4,7	282	5,5	320	6,2
Greffe du Tribunal de la concurrence	9	5	55,6	0	0,0	1	11,1	0	0,0

Tableau 1 (suite)

Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme le 31 mars 2005

Ministère ou Organisme	Ensemble des salariés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	59	40	67,8	4	6,8	3	5,1	2	3,4
Bureau du Conseil privé	795	478	60,1	20	2,5	39	4,9	63	7,9
Bureau du Directeur général des élections	311	154	49,5	11	3,5	31	10,0	22	7,1
Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada	172	117	68,0	8	4,7	11	6,4	15	8,7
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	151	93	61,6	2	1,3	11	7,3	9	6,0
Centre des armes à feu Canada	303	206	68,0	21	6,9	30	9,9	11	3,6
Citoyenneté et Immigration Canada	5 184	3 340	64,4	121	2,3	252	4,9	766	14,8
Comité des griefs des Forces canadiennes	41	34	82,9	1	2,4	2	4,9	2	4,9
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	4	3	75,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commissariat aux langues officielles	139	93	66,9	7	5,0	10	7,2	1	0,7
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	123	73	59,3	3	2,4	12	9,8	8	6,5
Commission canadienne des droits de la personne	193	125	64,8	7	3,6	23	11,9	18	9,3
Commission canadienne des grains	616	221	35,9	31	5,0	43	7,0	49	8,0
Commission canadienne du lait	62	39	62,9	1	1,6	0	0,0	6	9,7
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire	14	11	78,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	927	601	64,8	26	2,8	40	4,3	202	21,8
Commission de la fonction publique du Canada	951	648	68,1	35	3,7	86	9,0	120	12,6

Tableau 1
Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme le 31 mars 2005

Ministère ou Organisme	Ensemble des salariés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Affaires étrangères et Commerce international Canada	3 903	1 902	48,7	92	2,4	164	4,2	334	8,6
Affaires indiennes et du Nord Canada	3 784	2 398	63,4	1 181	31,2	246	6,5	218	5,8
Agence canadienne d'évaluation environnementale	118	69	58,5	6	5,1	2	1,7	8	6,8
Agence canadienne de développement international	1 543	936	60,7	43	2,8	65	4,2	145	9,4
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	416	238	57,2	9	2,2	11	2,6	25	6,0
Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada	454	282	62,1	15	3,3	43	9,5	56	12,3
Agence de promotion économique du Canada atlantique	618	343	55,5	12	1,9	25	4,0	21	3,4
Agence de santé publique du Canada	1 598	1 106	69,2	70	4,4	92	5,8	208	13,0
Agence spatiale canadienne	578	236	40,8	4	0,7	11	1,9	70	12,1
Agriculture et Agroalimentaire Canada (comprend l'Administration du rétablissement agricole des Prairies)	6 128	2 809	45,8	171	2,8	261	4,3	472	7,7
Anciens Combattants Canada	3 474	2 427	69,9	100	2,9	261	7,5	242	7,0
Bibliothèque et Archives Canada	1 106	624	56,4	33	3,0	69	6,2	53	4,8
Bureau de la sécurité des transports du Canada	232	79	34,1	2	0,9	15	6,5	27	11,6
Bureau des Passeports	1 650	1 168	70,8	30	1,8	58	3,5	224	13,6
Bureau du Canada sur le règlement des questions des pensionnats autochtones	149	102	68,5	17	11,4	12	8,1	12	8,1

Annexe C : Tableaux – Employeurs de la fonction publique fédérale et entrepreneurs fédéraux

Les tableaux suivants fournissent des données sur les catégories d'effectifs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* autres que les employeurs sous réglementation fédérale et les sociétés d'État : fonction publique fédérale, employeurs distincts, autres employeurs du secteur public et employeurs du secteur privé sous réglementation provinciale visés par le Programme de contrats fédéraux.

Liste des tableaux

Tableau 11

Salariés occupant un poste permanent à temps partiel dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné, le genre et l'échelle salariale le 31 décembre 2005

Échelle de rémunération	Tous les salariés				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
	Total	Hommes	Femmes	%	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes
Moins de 5 000 $	5 288	2 306	2 982	56,4	97	1,8	47	50	72	1,4	41	31	431	8,2	199	232
5 000 $ - 7 499 $	3 340	1 393	1 947	58,3	77	2,3	36	41	60	1,8	26	34	334	10,0	124	210
7 500 $ - 9 999 $	6 742	2 851	3 891	57,7	160	2,4	78	82	129	1,9	61	68	1 045	15,5	566	479
10 000 $ - 12 499 $	10 189	4 647	5 542	54,4	238	2,3	112	126	206	2,0	88	118	2 195	21,5	1 310	885
12 500 $ - 14 999 $	8 901	3 058	5 843	65,6	185	2,1	64	121	219	2,5	55	164	1 513	17,0	659	854
15 000 $ - 17 499$	9 999	3 609	6 390	63,9	192	1,9	64	128	249	2,5	73	176	1 795	18,0	931	864
17 500 $ - 19 999 $	8 956	2 497	6 459	72,1	157	1,8	35	122	219	2,4	46	173	1 483	16,6	525	958
20 000 $ - 22 499 $	9 360	2 661	6 699	71,6	202	2,2	42	160	239	2,6	54	185	1 622	17,3	581	1 041
22 500 $ - 24 999 $	9 464	2 847	6 617	69,9	166	1,8	60	106	237	2,5	58	179	1 427	15,1	539	888
25 000 $ - 29 999 $	12 756	4 409	8 347	65,4	181	1,4	51	130	301	2,4	76	225	1 771	13,9	716	1 055
30 000 $ - 34 999 $	6 823	2 456	4 367	64,0	107	1,6	41	66	159	2,3	62	97	803	11,8	371	432
35 000 $ - 39 999 $	3 616	1 497	2 119	58,6	54	1,5	24	30	62	1,7	24	38	361	10,0	185	176
40 000 $ - 49 999 $	3 311	1 435	1 876	56,7	43	1,3	21	22	57	1,7	23	34	311	9,4	156	155
50 000 $ et plus	1 660	605	1 055	63,6	15	0,9	11	4	27	1,6	9	18	149	9,0	58	91
Nombre total de salariés	**100 405**	**36 271**	**64 134**	**63,9**	**1 874**	**1,9**	**686**	**1 188**	**2 236**	**2,2**	**696**	**1 540**	**15 240**	**15,2**	**6 920**	**8 320**

Tableau 10

Salariés occupant un poste permanent à temps plein dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné, le genre et l'échelle salariale le 31 décembre 2005

Échelle de rémunération	Tous les salariés				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
	Total	Hommes	Femmes	%	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes
Moins de 15 000 $	2 898	2 004	894	30,8	94	3,2	65	29	45	1,6	29	16	299	10,3	222	77
15 000 $ - 19 999 $	4 688	2 950	1 738	37,1	108	2,3	66	42	65	1,4	47	18	663	14,1	328	335
20 000 $ - 24 999 $	14 804	7 373	7 431	50,2	352	2,4	151	201	294	2,0	120	174	2 114	14,3	1 031	1 083
25 000 $ - 29 999 $	33 519	13 964	19 555	58,3	742	2,2	281	461	894	2,7	345	549	6 009	17,9	2 499	3 510
30 000 $ - 34 999 $	48 181	20 388	27 793	57,7	922	1,9	398	524	1 361	2,8	515	846	9 081	18,8	3 625	5 456
35 000 $ - 37 499 $	27 065	12 512	14 553	53,8	542	2,0	275	267	707	2,6	324	383	4 856	17,9	2 084	2 772
37 500 $ - 39 999 $	24 556	11 737	12 819	52,2	494	2,0	258	236	657	2,7	354	303	4 255	17,3	1 777	2 478
40 000 $ - 44 999 $	67 769	37 236	30 533	45,1	1 345	2,0	800	545	2 593	3,8	1 484	1 109	10 401	15,3	4 998	5 403
45 000 $ - 49 999 $	75 334	45 361	29 973	39,8	1 343	1,8	840	503	2 396	3,2	1 536	860	8 497	11,3	4 541	3 956
50 000 $ - 59 999 $	85 661	53 760	31 901	37,2	1 445	1,7	1 027	418	2 384	2,8	1 601	783	10 619	12,4	5 855	4 764
60 000 $ - 69 999 $	58 722	41 796	16 926	28,8	973	1,7	741	232	1 457	2,5	1 076	381	7 073	12,0	4 582	2 491
70 000 $ - 84 999 $	51 343	37 002	14 341	27,9	768	1,5	627	141	1 317	2,6	1 004	313	6 507	12,7	4 319	2 188
85 000 $ - 99 999 $	31 038	23 715	7 323	23,6	361	1,2	300	61	740	2,4	576	164	3 859	12,4	2 747	1 112
100 000 $ et plus	40 000	31 592	8 408	21,0	354	0,9	285	69	891	2,2	722	169	3 830	9,6	2 751	1 079
Nombre total de salariés	**565 578**	**341 390**	**224 188**	**39,6**	**9 843**	**1,7**	**6 114**	**3 729**	**15 801**	**2,8**	**9 733**	**6 068**	**78 063**	**13,8**	**41 359**	**36 704**

Tableau 9 (suite)

Recrutements, promotions, cessations d'emploi et effets nets de tous les salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et le secteur (2004 et 2005)

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Autres secteurs	N^bre	N^bre	N^bre	N^bre	N^bre	N^bre	N^bre	N^bre	N^bre	N^bre
Salariés	61 577	69 684	17 196	21 381	1 416	1 622	1 344	1 666	3 948	5 767
Recrutements	9 577	10 835	3 119	3 486	124	248	38	141	455	1 089
Promotions	3 521	4 054	1 214	1 334	156	182	52	87	358	431
Cessations d'emploi	5 749	9 505	1 628	3 157	93	175	91	179	339	876
Effet Net	3 828	1 330	1 491	329	31	73	-53	-38	116	213
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	27,9	30,7	2,3	2,3	2,2	2,4	6,4	8,3
Part des recrutements	100,0	100,0	32,6	32,2	1,3	2,3	0,4	1,3	4,8	10,1
Part des promotions	100,0	100,0	34,5	32,9	4,4	4,5	1,5	2,1	10,2	10,6
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	28,3	33,2	1,6	1,8	1,6	1,9	5,9	9,2

Tableau 9 (suite)

Recrutements, promotions, cessations d'emploi et effets nets de tous les salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et le secteur (2004 et 2005)

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Communications	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre
Salariés	219 591	220 432	90 232	89 849	3 137	3 263	5 553	5 664	26 724	27 763
Recrutements	31 088	30 545	13 021	11 226	429	511	301	293	4 739	5 037
Promotions	9 339	10 364	4 009	4 389	129	145	176	176	1 478	1 587
Cessations d'emploi	25 627	33 804	9 998	13 253	412	539	533	654	4 105	5 462
Effet Net	5 461	-3 259	3 023	-2 027	17	-28	-232	-361	634	-425
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	41,1	40,8	1,4	1,5	2,5	2,6	12,2	12,6
Part des recrutements	100,0	100,0	41,9	36,8	1,4	1,7	1,0	1,0	15,2	16,5
Part des promotions	100,0	100,0	42,9	42,3	1,4	1,4	1,9	1,7	15,8	15,3
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	39,0	39,2	1,6	1,6	2,1	1,9	16,0	16,2
Transports	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre
Salariés	185 473	191 921	46 969	48 553	3 995	4 509	4 411	4 597	15 639	17 493
Recrutements	35 873	41 865	8 631	10 278	866	1 186	410	462	4 149	5 310
Promotions	5 604	7 140	1 600	2 276	131	186	103	141	445	759
Cessations d'emploi	33 038	37 077	7 453	8 638	784	984	586	591	3 171	3 901
Effet Net	2 835	4 788	1 178	1 640	82	202	-176	-129	978	1 409
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	25,3	25,3	2,2	2,3	2,4	2,4	8,4	9,1
Part des recrutements	100,0	100,0	24,1	24,6	2,4	2,8	1,1	1,1	11,6	12,7
Part des promotions	100,0	100,0	28,6	31,9	2,3	2,6	1,8	2,0	7,9	10,6
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	22,6	23,3	2,4	2,7	1,8	1,6	9,6	10,5

Tableau 9

Recrutements, promotions, cessations d'emploi et effets nets de tous les salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et le secteur (2004 et 2005)

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Tous les secteurs	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre
Salariés	651 048	672 652	282 747	291 198	10 956	11 854	16 558	18 163	86 572	94 573
Recrutements	97 712	109 338	37 033	40 312	1 712	2 190	1 103	1 281	13 869	16 439
Promotions	41 139	45 555	21 443	23 428	738	827	816	894	8 087	9 194
Cessations d'emploi	84 640	103 586	32 066	39 402	1 551	2 015	1 636	2 121	11 011	14 787
Effet Net	13 072	5 752	4 967	910	161	175	-533	-840	2 858	1 652
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	43,4	43,3	1,7	1,8	2,5	2,7	13,3	14,1
Part des recrutements	100,0	100,0	37,9	36,9	1,8	2,0	1,1	1,2	14,2	15,0
Part des promotions	100,0	100,0	52,1	51,4	1,8	1,8	2,0	2,0	19,7	20,2
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	37,9	38,0	1,8	1,9	1,9	2,0	13,0	14,3
Banques	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre
Salariés	184 407	190 615	128 350	131 415	2 408	2 460	5 250	6 236	40 261	43 550
Recrutements	21 174	26 093	12 262	15 322	293	245	354	385	4 526	5 003
Promotions	22 675	23 997	14 620	15 429	322	314	485	490	5 806	6 417
Cessations d'emploi	20 226	23 200	12 987	14 354	262	317	426	697	3 396	4 548
Effet Net	948	2 893	-725	968	31	-72	-72	-312	1 130	455
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	69,6	68,9	1,3	1,3	2,8	3,3	21,8	22,8
Part des recrutements	100,0	100,0	57,9	58,7	1,4	0,9	1,7	1,5	21,4	19,2
Part des promotions	100,0	100,0	64,5	64,3	1,4	1,3	2,1	2,0	25,6	26,7
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	64,2	61,9	1,3	1,4	2,1	3,0	16,8	19,6

Tableau 8

Cessations d'emploi dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2004 et 2005)

Catégorie professionnelle	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Nbre Total	Nbre 2005	% 2005	% 2004	Nbre 2005	% 2005	% 2004	Nbre 2005	% 2005	% 2004	Nbre 2005	% 2005	% 2004
Cadres supérieurs	589	125	21,2	19,6	1	0,2	0,5	17	2,9	1,7	17	2,9	4,3
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	7 323	2 863	39,1	37,8	66	0,9	0,9	184	2,5	2,0	771	10,5	9,6
Professionnels	10 643	4 482	42,1	42,3	91	0,9	1,0	199	1,9	1,6	1 958	18,4	16,8
Personnel semi-professionnel et technique	4 246	971	22,9	23,9	66	1,6	1,8	72	1,7	2,2	350	8,2	7,7
Surveillants	1 992	1 066	53,5	51,6	36	1,8	1,1	42	2,1	2,1	273	13,7	11,9
Contremaîtres	791	62	7,8	7,4	16	2,0	2,3	22	2,8	3,3	63	8,0	5,7
Personnel administratif et de bureau principal	4 564	3 033	66,5	68,1	70	1,5	1,3	124	2,7	2,6	822	18,0	16,6
Personnel spécialisé de la vente et des services	1 480	441	29,8	29,6	16	1,1	1,0	17	1,1	1,5	139	9,4	7,7
Travailleurs qualifiés et artisans	5 620	147	2,6	3,0	136	2,4	2,5	151	2,7	3,0	420	7,5	6,7
Personnel de bureau	28 700	18 359	64,0	65,7	520	1,8	1,7	824	2,9	2,3	4 803	16,7	15,6
Personnel intermédiaire de la vente et des services	5 647	3 612	64,0	61,9	166	2,9	2,9	75	1,3	1,6	905	16,0	13,7
Travailleurs manuels spécialisés	25 256	2 537	10,0	8,4	655	2,6	2,3	320	1,3	1,5	3 719	14,7	13,4
Autre personnel de la vente et des services	4 771	1 571	32,9	29,8	72	1,5	1,5	31	0,6	0,8	462	9,7	6,8
Autres travailleurs manuels	1 964	133	6,8	6,5	104	5,3	3,6	43	2,2	0,9	85	4,3	3,5
Nombre total de salariés	**103 586**	**39 402**	**38,0**	**37,9**	**2 015**	**1,9**	**1,8**	**2 121**	**2,0**	**1,9**	**14 787**	**14,3**	**13,0**

Tableau 7

Promotions dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2004 et 2005)

Catégorie professionnelle	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Nbre Total	Nbre 2005	% 2005	% 2004	Nbre 2005	% 2005	% 2004	Nbre 2005	% 2005	% 2004	Nbre 2005	% 2005	% 2004
Cadres supérieurs	364	95	26,1	27,1	0	0,0	0,2	4	1,1	2,2	29	8,0	7,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	8 512	3 824	44,9	45,7	88	1,0	1,0	158	1,9	1,7	1 346	15,8	14,8
Professionnels	9 138	4 495	49,2	48,9	91	1,0	1,0	167	1,8	1,7	2 378	26,0	24,9
Personnel semi-professionnel et technique	2 264	532	23,5	22,2	47	2,1	2,0	38	1,7	1,7	273	12,1	11,8
Surveillants	3 110	2 010	64,6	64,0	52	1,7	1,5	71	2,3	2,4	619	19,9	22,5
Contremaîtres	930	66	7,1	7,0	33	3,5	2,7	31	3,3	3,0	73	7,8	8,1
Personnel administratif et de bureau principal	5 049	3 629	71,9	74,5	84	1,7	2,1	107	2,1	2,5	1 259	24,9	24,7
Personnel spécialisé de la vente et des services	492	149	30,3	28,9	11	2,2	1,6	6	1,2	1,8	48	9,8	6,8
Travailleurs qualifiés et artisans	1 097	59	5,4	5,2	72	6,6	7,7	20	1,8	2,5	85	7,7	6,1
Personnel de bureau	11 398	7 514	65,9	66,7	208	1,8	1,8	233	2,0	1,9	2 618	23,0	22,3
Personnel intermédiaire de la vente et des services	1 237	804	65,0	56,3	20	1,6	1,8	11	0,9	1,2	268	21,7	10,9
Travailleurs manuels spécialisés	1 547	143	9,2	9,8	101	6,5	7,2	38	2,5	3,4	158	10,2	9,2
Autre personnel de la vente et des services	253	92	36,4	41,2	8	3,2	2,2	4	1,6	1,3	27	10,7	11,4
Autres travailleurs manuels	164	16	9,8	9,1	12	7,3	6,3	6	3,7	0,7	13	7,9	6,3
Nombre total de salariés	**45 555**	**23 428**	**51,4**	**52,1**	**827**	**1,8**	**1,8**	**894**	**2,0**	**2,0**	**9 194**	**20,2**	**19,7**

Tableau 6

Recrutements dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2004 et 2005)

Catégorie professionnelle	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Nbre Total	Nbre 2005	% 2005	% 2004	Nbre 2005	% 2005	% 2004	Nbre 2005	% 2005	% 2004	Nbre 2005	% 2005	% 2004
Cadres supérieurs	378	76	20,1	21,4	1	0,3	0,3	1	0,3	0,6	19	5,0	4,5
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5 593	2 039	36,5	35,3	51	0,9	0,8	61	1,1	0,7	727	13,0	12,1
Professionnels	11 339	4 392	38,7	36,8	90	0,8	0,8	119	1,0	1,1	2 081	18,4	20,2
Personnel semi-professionnel et technique	5 415	1 138	21,0	22,9	67	1,2	1,7	55	1,0	1,0	497	9,2	9,3
Surveillants	1 099	523	47,6	45,2	9	0,8	0,8	15	1,4	1,9	141	12,8	16,1
Contremaîtres	507	55	10,8	10,0	16	3,2	2,2	4	0,8	1,0	38	7,5	6,1
Personnel administratif et de bureau principal	4 838	2 947	60,9	61,3	62	1,3	1,4	69	1,4	2,0	805	16,6	19,0
Personnel spécialisé de la vente et des services	1 010	233	23,1	24,9	14	1,4	0,8	9	0,9	0,5	56	5,5	5,5
Travailleurs qualifiés et artisans	5 032	170	3,4	3,2	135	2,7	2,6	45	0,9	0,6	495	9,8	7,6
Personnel de bureau	30 609	19 560	63,9	63,2	475	1,6	1,6	434	1,4	1,3	4 879	15,9	15,4
Personnel intermédiaire de la vente et des services	5 915	3 929	66,4	65,7	173	2,9	2,7	45	0,8	1,0	1 223	20,7	16,7
Travailleurs manuels spécialisés	29 510	3 144	10,7	8,8	840	2,8	2,4	367	1,2	1,2	4 706	15,9	14,7
Autre personnel de la vente et des services	5 608	1 921	34,3	35,4	92	1,6	0,7	31	0,6	0,4	646	11,5	7,1
Autres travailleurs manuels	2 485	185	7,4	7,8	165	6,6	3,9	26	1,0	0,7	126	5,1	3,6
Nombre total de salariés	**109 338**	**40 312**	**36,9**	**37,9**	**2 190**	**2,0**	**1,8**	**1 281**	**1,2**	**1,1**	**16 439**	**15,0**	**14,2**

Tableau 5

Représentation des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2004 et 2005)

Catégorie professionnelle	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Nbre Total	Nbre 2005	% 2005	% 2004	Nbre 2005	% 2005	% 2004	Nbre 2005	% 2005	% 2004	Nbre 2005	% 2005	% 2004
Cadres supérieurs	5 143	1 075	20,9	20,9	35	0,7	0,7	128	2,5	2,5	266	5,2	4,4
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	68 687	29 559	43,0	42,6	685	1,0	1,0	1 717	2,5	2,2	7 902	11,5	10,6
Professionnels	86 519	39 296	45,4	45,3	820	0,9	0,9	1 916	2,2	2,1	17 230	19,9	19,2
Personnel semi-professionnel et technique	45 142	8 542	18,9	18,5	702	1,6	1,6	969	2,1	2,1	3 892	8,6	7,9
Surveillants	21 334	13 206	61,9	62,4	363	1,7	1,6	569	2,7	2,6	3 245	15,2	15,1
Contremaîtres	10 008	546	5,5	4,9	267	2,7	2,5	317	3,2	3,2	609	6,1	5,7
Personnel administratif et de bureau principal	35 115	27 487	78,3	79,4	545	1,6	1,6	1 036	3,0	2,8	6 792	19,3	19,1
Personnel spécialisé de la vente et des services	5 867	1 499	25,5	25,8	105	1,8	1,5	112	1,9	1,7	366	6,2	6,1
Travailleurs qualifiés et artisans	55 899	1 829	3,3	3,0	1 381	2,5	2,4	1 614	2,9	3,0	4 381	7,8	7,4
Personnel de bureau	195 877	130 309	66,5	66,7	3 355	1,7	1,7	6 709	3,4	3,1	33 919	17,3	16,4
Personnel intermédiaire de la vente et des services	32 372	21 706	67,1	65,7	644	2,0	1,9	505	1,6	1,6	4 552	14,1	12,6
Travailleurs manuels spécialisés	85 807	10 153	11,8	11,6	2 352	2,7	2,5	2 121	2,5	2,3	9 365	10,9	10,0
Autre personnel de la vente et des services	18 012	5 224	29,0	28,0	273	1,5	1,2	223	1,2	1,2	1 483	8,2	6,3
Autres travailleurs manuels	6 870	767	11,2	10,7	327	4,8	3,5	227	3,3	3,3	571	8,3	7,2
Nombre total de salariés	**672 652**	**291 198**	**43,3**	**43,4**	**11 854**	**1,8**	**1,7**	**18 163**	**2,7**	**2,5**	**94 573**	**14,1**	**13,3**

Tableau 4

Représentation des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné, la région métropolitaine de recensement, la province et le territoire (1987, 2001, 2004 et 2005)

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Femmes				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
	1987 (%)	2001 (%)	2004 (%)	2005 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2004 (%)	2005 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2004 (%)	2005 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2004 (%)	2005 (%)
Halifax	41,2	46,2	46,8	47,6	0,5	1,0	1,3	1,4	1,6	3,4	4,1	4,7	1,9	4,1	4,5	5,1
Montréal	39,0	45,6	44,3	44,2	0,3	0,5	0,5	0,5	1,1	1,3	1,5	1,5	3,0	5,5	7,6	8,3
Toronto	47,1	46,9	45,1	45,2	0,6	0,9	1,0	1,0	1,5	1,9	2,3	2,5	12,0	23,6	26,9	28,1
Winnipeg	32,7	38,2	38,0	38,0	0,8	4,1	5,0	5,3	1,8	3,4	3,8	3,9	2,9	6,6	7,3	7,9
Regina	42,9	52,4	53,8	52,6	0,4	2,0	2,3	2,4	2,4	4,4	5,4	5,5	1,6	4,0	4,4	3,9
Calgary	47,6	46,8	45,8	46,2	0,5	1,8	1,8	2,0	1,9	3,2	3,3	3,5	5,6	9,9	12,2	13,2
Edmonton	44,5	41,7	41,5	41,8	0,7	2,3	2,6	2,7	2,0	2,9	2,8	3,1	4,4	9,2	10,1	11,0
Vancouver	40,4	43,4	41,9	41,6	0,5	1,5	1,8	1,8	1,5	2,6	2,8	3,0	7,9	22,4	26,0	26,2
Terre-Neuve-et-Labrador	38,4	47,8	48,5	48,2	0,6	3,1	3,2	3,9	1,0	2,3	1,9	2,1	0,7	0,7	0,9	0,9
Île-du-Prince-Édouard	38,0	48,9	45,7	40,6	0,2	0,4	0,3	0,7	1,2	2,2	2,3	2,7	1,0	0,8	0,8	0,5
Nouvelle-Écosse	34,4	48,8	49,3	49,2	0,4	0,8	1,1	1,2	3,5	3,5	3,8	4,3	1,3	3,3	3,4	3,7
Nouveau-Brunswick	32,2	51,8	52,7	52,3	0,4	0,9	1,0	0,9	1,8	2,5	2,9	3,2	1,1	1,6	2,0	2,0
Québec	39,8	44,9	43,2	43,4	0,4	0,7	0,7	0,7	1,1	1,3	1,4	1,5	2,6	4,7	5,9	6,5
Ontario	44,2	46,2	44,8	44,8	0,7	1,1	1,2	1,3	1,6	2,2	2,6	2,8	7,3	16,3	18,7	19,6
Manitoba	30,5	37,5	36,8	35,8	1,0	4,5	5,3	5,4	1,7	3,4	3,6	3,5	2,6	5,6	6,1	6,5
Saskatchewan	35,1	42,3	40,7	40,0	1,4	5,3	5,8	6,3	1,8	3,3	3,4	3,6	1,2	3,2	2,9	2,9
Alberta	45,3	44,9	43,2	43,1	0,7	2,1	2,2	2,5	1,9	3,1	3,2	3,3	4,0	8,4	9,8	10,6
Colombie-Britannique	41,5	44,3	43,4	44,5	0,7	1,7	2,1	1,9	1,7	2,7	3,0	3,0	6,2	17,5	20,4	20,8
Yukon	31,4	57,6	52,9	51,2	3,8	5,7	4,0	5,0	0,8	2,6	3,7	4,1	1,4	4,3	4,5	5,5
Territoires-du-Nord-Ouest	21,9	31,8	24,9	27,0	9,6	16,1	14,9	16,7	1,4	1,0	2,2	1,8	2,5	3,0	4,2	4,5
Nunavut	S/O	S/O	S/O	36,6	S/O	S/O	S/O	31,7	S/O	S/O	S/O	2,0	S/O	S/O	S/O	5,9
Canada	**40,9**	**44,9**	**43,4**	**43,3**	**0,7**	**1,6**	**1,7**	**1,8**	**1,6**	**2,3**	**2,5**	**2,7**	**5,0**	**11,7**	**13,3**	**14,1**

Tableau 3

Nombre de salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné, le genre, la région métropolitaine de recensement, la province et le territoire le 31 décembre 2005

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Halifax	**8 086**	4 241	3 845	**117**	67	50	**382**	235	147	**413**	190	223
Montréal	**87 289**	48 728	38 561	**470**	249	221	**1 327**	744	583	**7 268**	3 903	3 365
Toronto	**183 845**	100 780	83 065	**1 835**	928	907	**4 688**	2 650	2 038	**51 651**	25 821	25 830
Winnipeg	**21 147**	13 119	8 028	**1 118**	680	438	**831**	555	276	**1 676**	1 002	674
Regina	**3 399**	1 612	1 787	**81**	42	39	**187**	79	108	**131**	62	69
Calgary	**32 919**	17 702	15 217	**655**	315	340	**1 157**	594	563	**4 343**	2 116	2 227
Edmonton	**18 527**	10 776	7 751	**499**	268	231	**580**	344	236	**2 041**	1 080	961
Vancouver	**53 897**	31 490	22 407	**977**	587	390	**1 603**	964	639	**14 112**	7 087	7 025
Régions métropolitaines de recensement	**409 109**	228 448	180 661	**5 752**	3 136	2 616	**10 755**	6 165	4 590	**81 635**	41 261	40 374
Terre-Neuve-et-Labrador	**7 601**	3 941	3 660	**297**	153	144	**157**	85	72	**67**	33	34
Île-du-Prince-Édouard	**1 317**	782	535	**9**	4	5	**35**	15	20	**7**	4	3
Nouvelle-Écosse	**14 867**	7 551	7 316	**172**	99	73	**640**	350	290	**554**	255	299
Nouveau-Brunswick	**13 458**	6 415	7 043	**119**	64	55	**432**	222	210	**274**	139	135
Québec	**122 285**	69 273	53 012	**873**	468	405	**1 837**	1 040	797	**7 990**	4 338	3 652
Ontario	**300 590**	165 989	134 601	**3 842**	2 120	1 722	**8 485**	4 837	3 648	**58 779**	29 994	28 785
Manitoba	**28 928**	18 585	10 343	**1 560**	966	594	**1 021**	694	327	**1 880**	1 139	741
Saskatchewan	**14 530**	8 713	5 817	**913**	683	230	**518**	284	234	**426**	253	173
Alberta	**66 161**	37 630	28 531	**1 621**	863	758	**2 216**	1 251	965	**6 999**	3 598	3 401
Colombie-Britannique	**72 326**	40 128	32 198	**1 400**	747	653	**2 152**	1 181	971	**15 038**	7 286	7 752
Yukon	**418**	204	214	**21**	7	14	**17**	8	9	**23**	14	9
Territoires-du-Nord-Ouest	**1 165**	851	314	**195**	121	74	**21**	17	4	**52**	44	8
Nunavut	**101**	64	37	**32**	18	14	**2**	2	0	**6**	5	1
Canada*	**672 652**	381 453	291 198	**11 854**	6 872	4 982	**18 163**	10 485	7 678	**94 573**	48 865	45 707

* Le total pour le Canada n'est pas égal à la somme des totaux provinciaux/territoriaux.

Tableau 2 (suite)
Représentation des groupes désignés selon le secteur et le sous-secteur (2004 et 2005)

Secteur et sous-secteur	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2004 (%)	2005 (%)	2004 (%)	2005 (%)	2004 (%)	2005 (%)	2004 (%)	2005 (%)
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	50,6	49,2	2,6	2,3	1,9	2,3	4,3	4,7
Entreposage	25,4	24,9	1,7	2,1	1,8	2,7	2,1	5,0
Intermédiation financière non faite par le biais de dépôts	52,9	52,8	1,6	1,6	2,5	2,4	11,0	12,0
Intermédiation et courtage de valeurs mobilières et de contrats de marchandises	S/O	48,7	S/O	0,0	S/O	0,0	S/O	16,2
Autres activités d'investissement financier	51,4	52,2	1,6	1,4	1,5	4,8	9,9	11,8
Caisses de retraite	S/O	41,0	S/O	0,0	S/O	0,0	S/O	0,0
Activités liées a l'immobilier	45,4	44,4	0,5	0,8	0,9	0,8	25,0	29,6
Architecture, génie et services connexes	23,0	23,6	3,0	3,0	4,5	4,1	14,2	15,7
Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques	23,7	21,1	0,0	0,0	0,0	2,2	1,1	2,2
Services de préparation de voyages et de réservation	S/O	66,1	S/O	1,0	S/O	3,8	S/O	22,0
Services d'enquêtes et de sécurité	22,6	27,6	0,7	0,7	0,7	0,7	3,5	6,8
Compagnies d'arts d'interprétation	38,9	41,8	0,8	0,7	1,8	1,8	5,3	6,4
Établissements du patrimoine	58,7	60,3	2,5	2,5	4,8	4,5	4,4	4,1
Autres services de divertissement et de loisirs	46,8	48,7	0,0	0,6	0,3	0,3	6,2	5,5
Services de protection fédéraux	43,1	42,3	0,0	0,5	1,7	2,3	6,3	6,6
Affaires étrangères et aide internationale	65,6	65,1	1,0	1,3	2,0	2,3	14,4	15,8
Autres services de l'administration publique fédérale	58,9	58,9	2,5	2,3	4,0	4,3	9,7	10,0
Autres	**28,1**	**30,7**	**2,3**	**2,3**	**2,2**	**2,4**	**6,4**	**8,3**
Tous les secteurs	**43,4**	**43,3**	**1,7**	**1,8**	**2,5**	**2,7**	**13,3**	**14,1**

Tableau 2 (suite)
Représentation des groupes désignés selon le secteur et le sous-secteur (2004 et 2005)

Secteur et sous-secteur	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2004 (%)	2005 (%)	2004 (%)	2005 (%)	2004 (%)	2005 (%)	2004 (%)	2005 (%)
Transport du pétrole brut par oléoduc	24,7	24,3	1,3	1,7	3,3	1,5	7,2	8,3
Transport du gaz naturel par gazoduc	31,2	29,1	1,9	2,8	2,7	3,1	9,5	10,6
Transport terrestre de tourisme et d'agrément	5,2	9,0	1,3	1,5	0,0	0,0	3,9	0,0
Activités de soutien au transport aérien	28,4	27,9	1,6	1,9	1,7	1,7	14,0	15,7
Activités de soutien au transport ferroviaire	14,0	42,6	0,0	0,4	0,0	1,8	0,0	5,1
Activités de soutien au transport par eau	12,0	12,1	3,1	2,9	4,1	3,7	10,8	11,1
Intermédiaires en transport de marchandises	22,5	24,2	1,2	4,2	0,7	1,4	4,2	6,6
Autres activités de soutien au transport	41,3	21,0	2,1	2,5	2,7	1,7	9,8	3,3
Transports	**25,3**	**25,3**	**2,2**	**2,3**	**2,4**	**2,4**	**8,4**	**9,1**
Culture de céréales et de plantes oléagineuses	25,2	19,8	0,8	0,0	0,8	0,0	2,7	0,0
Activités de soutien aux cultures agricoles	26,1	28,3	0,0	1,1	0,0	0,7	0,0	1,2
Extraction de pétrole et de gaz	S/O	15,0	S/O	8,3	S/O	4,4	S/O	2,2
Extraction de minerais métalliques	13,0	14,0	17,6	18,1	3,3	3,1	2,6	2,6
Production, transport et distribution d'électricité	20,4	20,7	1,0	1,0	2,9	2,7	9,3	9,6
Gestion de construction	33,9	35,0	0,5	0,9	2,4	1,5	5,5	6,2
Fabrication d'aliments pour animaux	22,5	24,0	1,1	1,2	0,9	0,8	1,1	1,2
Mouture de céréales et de graines oléagineuses	25,2	27,8	0,8	2,1	0,8	3,9	2,7	3,8
Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer	38,3	42,4	22,4	27,0	1,5	1,5	4,6	7,0
Fabrication d'autres aliments	26,1	28,3	0,0	1,1	0,0	0,7	0,0	1,2
Fabrication de produits chimiques de base	27,5	25,6	0,6	0,7	1,8	3,0	5,1	5,7
Forgeage et estampage	33,1	29,3	2,1	3,5	2,5	2,2	10,6	9,7
Fabrication d'autres types de matériel et de composants électriques	S/O	4,9	S/O	0,0	S/O	0,0	S/O	0,0
Fabrication de produits aérospatiaux et de leur pièces	4,1	17,7	2,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0

Tableau 2
Représentation des groupes désignés selon le secteur et le sous-secteur (2004 et 2005)

Secteur et sous-secteur	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2004 (%)	2005 (%)	2004 (%)	2005 (%)	2004 (%)	2005 (%)	2004 (%)	2005 (%)
Autorités monétaires - banque centrale	56,0	53,3	1,2	1,1	2,0	2,6	11,6	11,5
Intermédiation financière par le biais de dépôts	69,7	69,0	1,3	1,3	2,9	3,3	21,9	22,9
Banques	**69,6**	**68,9**	**1,3**	**1,3**	**2,8**	**3,3**	**21,8**	**22,8**
Services postaux	44,3	44,7	1,6	1,6	3,9	4,2	9,5	9,5
Messageries	25,6	25,9	2,2	2,2	2,8	2,8	19,4	20,1
Services locaux de messagers et de livraison	32,0	31,5	1,7	1,9	1,0	1,2	24,8	27,6
Radiodiffusion et télédiffusion	42,4	42,8	1,3	1,2	2,2	2,1	6,8	6,6
Télévision payante et spécialistée et distribution d'émissions de télévision	34,1	34,6	1,7	2,1	1,4	1,6	14,7	16,0
Télécommunications	43,5	42,6	1,2	1,2	1,9	1,8	12,6	12,9
Services d'information	34,9	34,5	0,4	0,6	1,8	1,8	10,9	11,7
Communications	**41,1**	**40,8**	**1,4**	**1,5**	**2,5**	**2,6**	**12,2**	**12,6**
Transport aérien régulier	41,4	41,4	1,8	2,0	1,7	1,7	10,9	12,4
Transport aérien non régulier	33,5	31,6	5,3	5,6	0,7	0,5	5,3	6,5
Transport ferroviaire	11,8	12,2	2,7	2,9	4,1	3,9	6,4	6,5
Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs	16,2	16,8	2,3	2,4	1,4	1,4	2,9	3,0
Transport sur les eaux intérieures	22,4	23,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,4
Transport par camion de marchandises diverses	15,6	15,9	1,8	2,0	2,1	2,3	5,7	6,2
Transport par camion de marchandises spéciales	17,3	17,2	2,2	2,5	2,5	2,6	5,2	5,4
Services urbains de transport en commun	18,5	21,2	2,3	2,3	1,5	1,6	3,2	3,3
Transport interurbain et rural par autocar	12,9	13,6	3,1	2,5	5,7	4,7	10,6	10,3
Transport scolaire et transport d'employés par autobus	59,4	58,8	1,4	1,4	2,1	2,0	7,5	7,0
Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs	23,4	24,0	3,3	3,5	2,8	2,7	9,0	10,8

Tableau 1 (suite)

Nombre de membres des groupes désignés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le genre, le secteur et le sous-secteur le 31 décembre 2005

Secteur et sous-secteur	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Fabrication de produits aérospatiaux et de leur pièces	1 443	1 188	255	2	2	0	0	0	0	0	0	0
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	555	282	273	13	3	10	13	5	8	26	12	14
Entreposage	7 524	5 653	1 871	158	122	36	205	159	46	379	267	112
Intermédiation financière non faite par le biais de dépôts	3 637	1 715	1 922	57	28	29	88	46	42	436	211	225
Intermédiation et courtage de valeurs mobilières et de contrats de marchandises	117	60	57	0	0	0	0	0	0	19	10	9
Autres activités d'investissement financier	1 520	726	794	22	11	11	73	25	48	180	69	111
Caisses de retraite	122	72	50	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Activités liées a l'immobilier	513	285	228	4	1	3	4	2	2	152	77	75
Architecture, génie et services connexes	3 823	2 919	904	115	94	21	156	131	25	600	467	133
Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques	90	71	19	0	0	0	2	1	1	2	1	1
Services de préparation de voyages et de réservation	3 243	1 099	2 144	34	9	25	122	60	62	715	286	429
Services d'enquêtes et de sécurité	13 834	10 016	3 818	98	61	37	96	73	23	934	650	284
Compagnies d'arts d'interprétation	670	390	280	5	2	3	12	6	6	43	23	20
Établissements du patrimoine	1 240	492	748	31	15	16	56	30	26	51	28	23
Autres services de divertissement et de loisirs	345	177	168	2	0	2	1	0	1	19	13	6
Services de protection fédéraux	213	123	90	1	1	0	5	3	2	14	8	6
Affaires étrangères et aide internationale	298	104	194	4	1	3	7	4	3	47	14	33
Autres services de l'administration publique fédérale	2 496	1 025	1 471	58	24	34	108	44	64	250	100	150
Autres	**69 684**	**48 303**	**21 381**	**1 622**	**1 211**	**411**	**1 666**	**1 208**	**458**	**5 767**	**3 718**	**2 049**
Tous les secteurs	**672 652**	**381 453**	**291 198**	**11 854**	**6 872**	**4 982**	**18 163**	**10 485**	**7 678**	**94 573**	**48 865**	**45 707**

Tableau 1 (suite)
Nombre de membres des groupes désignés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le genre, le secteur et le sous-secteur le 31 décembre 2005

Secteur et sous-secteur	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Transport du pétrole brut par oléoduc	1 126	852	274	19	18	1	17	17	0	94	59	35
Transport du gaz naturel par gazoduc	2 618	1 856	762	74	55	19	82	67	15	278	166	112
Transport terrestre de tourisme et d'agrément	67	61	6	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Activités de soutien au transport aérien	20 876	15 055	5 821	388	275	113	361	288	73	3 270	2 094	1 176
Activités de soutien au transport ferroviaire	272	156	116	1	1	0	5	5	0	14	11	3
Activités de soutien au transport par eau	10 768	9 469	1 299	317	290	27	397	380	17	1 190	1 019	171
Intermédiaires en transport de marchandises	1 887	1 431	456	80	64	16	26	22	4	124	75	49
Autres activités de soutien au transport	642	507	135	16	14	2	11	10	1	21	18	3
Transports	**191 921**	**143 367**	**48 553**	**4 509**	**3 364**	**1 145**	**4 597**	**3 814**	**783**	**17 493**	**11 643**	**5 849**
Culture de céréales et de plantes oléagineuses	262	210	52	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Activités de soutien aux cultures agricoles	1 233	884	349	13	9	4	9	7	2	15	3	12
Extraction de pétrole et de gaz	180	153	27	15	9	6	8	8	0	4	3	1
Extraction de minerais métalliques	3 406	2 928	478	617	538	79	104	94	10	89	77	12
Production, transport et distribution d'électricité	14 866	11 794	3 072	154	124	30	400	353	47	1 424	1 148	276
Gestion de construction	466	303	163	4	1	3	7	3	4	29	15	14
Fabrication d'aliments pour animaux	2 061	1 566	495	24	22	2	16	12	4	24	19	5
Mouture de céréales et de graines oléagineuses	2 236	1 614	622	47	35	12	88	67	21	85	50	35
Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer	330	190	140	89	53	36	5	5	0	23	13	10
Fabrication d'autres aliments	1 051	837	214	24	22	2	33	30	3	80	59	21
Fabrication de produits chimiques de base	1 119	833	286	8	6	2	34	28	6	64	54	10
Forgeage et estampage	648	458	190	23	18	5	14	12	2	63	41	22
Fabrication d'autres types de matériel et de composants électriques	143	136	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tableau 1

Nombre de membres des groupes désignés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le genre, le secteur et le sous-secteur le 31 décembre 2005

Secteur et sous-secteur	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Autorités monétaires - banque centrale	1 135	530	605	12	7	5	30	16	14	130	72	58
Intermédiation financière par le biais de dépôts	189 480	58 670	130 810	2 448	518	1 930	6 206	1 894	4 312	43 420	16 081	27 339
Banques	**190 615**	**59 200**	**131 415**	**2 460**	**525**	**1 935**	**6 236**	**1 910**	**4 326**	**43 550**	**16 153**	**27 397**
Services postaux	59 635	32 975	26 660	949	424	525	2 532	1 535	997	5 692	3 490	2 202
Messageries	20 463	15 168	5 295	449	326	123	563	429	134	4 120	2 994	1 126
Services locaux de messagers et de livraison	8 330	5 707	2 623	159	108	51	104	72	32	2 299	1 765	534
Radiodiffusion et télédiffusion	27 447	15 712	11 735	329	147	182	581	398	183	1 821	858	963
Télévision payante et spécialistée et distribution d'émissions de télévision	11 468	7 501	3 967	238	146	92	184	133	51	1 830	1 239	591
Télécommunications	92 544	53 163	39 381	1 136	620	516	1 690	980	710	11 937	6 966	4 971
Services d'information	545	357	188	3	1	2	10	6	4	64	39	25
Communications	**220 432**	**130 583**	**89 849**	**3 263**	**1 772**	**1 491**	**5 664**	**3 553**	**2 111**	**27 763**	**17 351**	**10 412**
Transport aérien régulier	45 090	26 417	18 673	885	449	436	764	480	284	5 593	2 993	2 600
Transport aérien non régulier	5 890	4 025	1 864	332	205	127	31	25	6	383	230	152
Transport ferroviaire	30 915	27 149	3 766	906	805	101	1 221	1 128	93	2 000	1 634	366
Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs	4 341	3 612	729	105	74	31	60	54	6	129	89	40
Transport sur les eaux intérieures	276	212	64	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Transport par camion de marchandises diverses	42 485	35 727	6 758	836	720	116	982	836	146	2 648	2 044	604
Transport par camion de marchandises spéciales	9 618	7 968	1 650	236	194	42	248	217	31	522	410	112
Services urbains de transport en commun	1 022	805	217	23	18	5	16	15	1	34	30	4
Transport interurbain et rural par autocar	2 740	2 367	373	69	64	5	129	113	16	283	266	17
Transport scolaire et transport d'employés par autobus	8 270	3 404	4 866	115	34	81	165	89	76	582	281	301
Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs	3 018	2 294	724	106	83	23	82	68	14	327	223	104

Annexe B : Tableaux – Employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et sociétés d'État

Conformément à l'article 20 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le ministre du Travail doit, chaque année, déposer au Parlement un regroupement et une analyse de tous les rapports des employeurs sous réglementation fédérale et des sociétés d'État reçus en vertu des exigences de la Loi.

Il s'agit de la dix-neuvième année consécutive au cours de laquelle un regroupement des rapports soumis par les employeurs sous réglementation fédérale et les sociétés d'État a été rendu disponible. Ce regroupement comprend des tableaux détaillés pour 2005, ainsi que des tableaux montrant la représentation des groupes désignés pour 1987, 2001 et 2004.

Les tableaux 1 à 9 dans cette annexe présentent des données englobant les salariés occupant un poste permanent à temps plein et à temps partiel, ainsi que les employés temporaires. Les deux derniers tableaux (les tableaux 10 et 11) présentent des données sur les salaires des employés occupant un poste permanent à temps plein et à temps partiel respectivement.

Veuillez vous reporter à l'annexe A pour voir la liste complète des employeurs compris dans le regroupement de 2005.

Liste des tableaux

Notation (suite)

	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	MUSÉE NATIONAL DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE	230	A	A*	A	C*	5
G	NATURE'S PATH FOODS INC.	105	A				5
	NEW-LIFE MILLS LIMITED	210	D	D*	B*	D*	3
	OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE	144	B	A	B*	C*	4
	ONTARIO POWER GENERATION	11 320	C	B	C	B	5
	PARRISH & HEIMBECKER, LIMITED	935	B	C	B	D	4
	PATERSON GLOBALFOODS INC.	269	D	C*	C*	D*	2
	PENSKE LOGISTICS LLC	259	C	A*	C*	B	5
G	PLB INTERNATIONAL INC.	99	B				5
	PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	101	C	A*	D*	A	5
G	PUBLIC SECTOR PENSION INVESTMENT BOARD	122	B				5
	RIDLEY INC.	309	C	D*	D*	C	4
G	ROGERS FOODS LTD.	102	B				5
	SANDER GEOPHYSICS LIMITED	125	C	Z	D*	A	4
	SASKATCHEWAN WHEAT POOL INC.	1 213	C	C	B	C	5
T1, N, L	SHUR-GAIN, A MEMBER OF MAPLE LEAF FOODS INC.	845	C	Z	Z	Z	2
	SMUCKER FOODS OF CANADA CO.	916	B	B	C	B	4
	SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENTS	1 753	A	A	A	A	5
	SOCIÉTÉ DU CENTRE NATIONAL DES ARTS	670	A	D*	C	B	5
	SOCIÉTÉ DU CRÉDIT AGRICOLE	1 139	A	C	C	C	4
	SOCIÉTÉ DU VIEUX-PORT DE MONTRÉAL INC.	239	A	A*	D*	C	5
	SOCIÉTÉ DU MUSÉE CANADIEN DES CIVILISATIONS	372	A	A	A	A	5
	SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (CANADA)	117	A	Z	Z	B	4
	SOCIÉTÉ IMMOBILIÈRE DU CANADA LIMITÉE	513	A	A*	D*	B	5
G	STANDARD AERO LTD.	1 284	C				5
L	TÉLÉFILM CANADA	165	A	A*	D*	C	4
	THOMPSONS LTD.	304	C	A*	A	D*	4
	TNT LOGISTICS NORTH AMERICA	1 144	C	A	A	B	4
	TOTAL OILFIELD RENTALS, A DIVISION OF TOTAL ENERGY SERVICES LTD.	180	D	A	A*	C*	5
	ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	266	C	A*	B	D*	4

Légende : Total : Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles; ICR : Indice de conformité du rapport.

Notation (suite)

	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	CAN-OAT MILLING INC.	171	C	B	D*	B*	5
L	CARGILL LIMITÉE	955	C	C	C*	C	4
	CASCADIA TERMINAL	120	C	A*	A	C	5
	CENTRE DE RECHERCHE POUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL	248	A	D*	C*	A	5
	COGEMA RESOURCES INC.	334	C	A	D*	A	5
	COMMISSION CANADIENNE DU BLÉ	412	A	D	D*	C	5
	COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE	384	A	B*	A	C	5
	COMPAGNIE MINIÈRE ET MÉTALLURGIQUE DE LA BAIE D'HUDSON	1 427	B	B	A	A	4
	CONSEIL DES ARTS DU CANADA	194	A	A	A	A	4
	CONSTRUCTION DE DÉFENSE (1951) LTÉE	352	B	D*	D*	A	5
	CWS LOGISTICS LTD.	119	C	D*	Z	D*	4
	DAWN FOOD PRODUCTS LIMITED, CANADA	337	B	D*	D*	A	4
	DOVER INDUSTRIES LIMITED	178	C	A*	A*	D*	4
	ÉNERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITÉE	3 437	B	A	B	A	5
	EXPORTATION ET DEVELOPPMENT CANADA	1 018	A	C*	B	B	5
	FUGRO AIRBORNE SURVEYS CORP. / FUGRO AVIATION CANADA LIMITED	155	D	Z	D*	C*	4
	G4S CASH SERVICES (CANADA) LTD.	2 509	B	C	C	C	4
J	GARDA DU CANADA	7 729	C	Z	D*	D	1
	GENERAL ELECTRIC CANADA INC.	235	D	A*	A	A	5
	GRAIN MILLERS CANADA CORP.	121	C	D*	D*	Z	4
G	HENSALL DISTRICT CO-OPERATIVE INC.	262	D				5
	IMP GROUP LIMITED - AEROSPACE DIVISION	159	D*	D*	Z	Z	3
G	INTEK COMMUNICATIONS INC.	143	D*				5
	INTERMAP TECHNOLOGIES CORPORATION	106	D	D*	Z	A	5
	JAMES RICHARDSON INTERNATIONAL LIMITED	669	D	C*	C*	D	5
	L'ADMINISTRATION CANADIENNE DE LA SÛRETÉ DU TRANSPORT AÉRIEN	213	B	D*	C*	A	4
	LANDMARK FEEDS INC.	297	D	C	D*	D*	4
	LOUIS DREYFUS CANADA LTD.	143	D	D*	D*	D*	4
	MASTERFEEDS INC.	301	C	C*	D*	D*	5
	MBNA CANADA BANK	1 480	A	C	D	A	5
	MDS NORDION	618	B	Z	C*	B	4
	MONNAIE ROYALE CANADIENNE	648	B	C	C	A	5
	MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE	160	A	A*	A*	A*	5
	MUSÉE DES BEAUX-ARTS DU CANADA	247	A	B*	C*	C	5

Légende : **Total :** Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; **F :** Femmes; **A :** Autochtones; **PH :** Personnes handicapées; **MV :** Minorités visibles; **ICR :** Indice de conformité du rapport.

Notation (suite)

	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	US AIRWAYS GROUP, INC.	110	A	Z	Z	A	5
	VANCOUVER ISLAND HELICOPTERS LTD.	158	D	D*	D*	D*	4
	VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	325	C	C*	C*	C	4
	VERREAULT NAVIGATION INC.	123	D	Z	D*	A*	4
	VERSPEETEN CARTAGE LTD.	399	C	D*	C*	C	3
I	VIA RAIL CANADA INC.	3 430	C	B	C	C	4
	VOYAGEUR AIRWAYS LIMITED	283	C	A	D*	C	5
	WARREN GIBSON LIMITED	581	D	A	C*	D*	5
	WASAYA AIRWAYS LIMITED PARTNERSHIP	270	B	A	C*	D*	5
	WESBELL GROUP OF COMPANIES INC.	110	C	A*	Z	B	5
	WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	561	C	C	A	C	5
	WESTCOAST ENERGY INC.	785	C	A	A	A	5
	WESTERN STEVEDORING COMPANY LTD.	150	C	A*	D*	C*	5
	WESTJET AIRLINES LTD.	4 740	A	A	C	B	3
	WESTSHORE TERMINALS LIMITED PARTNERSHIP	186	C	Z	D*	D*	4
	WINNIPEG AIRPORTS AUTHORITY INC.	128	B	C*	C*	C*	5
	WORLDWIDE FLIGHT SERVICES, INC.	575	C	B*	D	A	5
	XTL TRANSPORT INC.	163	A	A*	Z	C	4
	YELLOW TRANSPORTATION, INC.	277	C	B*	D*	C	5
G	ZOOM AIRLINES INC.	244	B				5
AUTRES SECTEURS							
	ADM AGRI-INDUSTRIES LTD.	609	C	A	A	B	5
	AEROGUARD EASTERN LTD., AEROGUARD COMPANY LTD., AEROGUARD INC.	1 584	A	C	D	A	4
	AGRIBRANDS PURINA CANADA INC.	295	C	D*	A	C*	4
	AGRICORE UNITED	2 497	C	C	C	C	5
G	AMEX CANADA INC.	3 243	B				5
	BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA	1 520	A	B	A	A	5
	BIOREX INC.	90	D	Z	D*	A*	3
	BRETT-YOUNG SEEDS LIMITED PARTNERSHIP	149	D	D*	D*	C	3
	BRINK'S CANADA LIMITED	2 012	C	A	D	B	4
	BRUCE POWER L.P.	3 546	C	B	C	C	5
	CAMECO CORPORATION	1 645	C	A	C	A	4
	CANADA MALTING COMPANY LTD.	198	D	D*	Z	C*	5

Légende : Total : Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles; ICR : Indice de conformité du rapport.

Notation (suite)

	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
G	TRANSPORT TFI 14 S.E.C. (TRANSPORT NORDIQUE)	119	C				5
	TRANSPORT TFI 15 S.E.C. (TRANSPORT GRÉGOIRE)	377	C	Z	D*	Z	4
	TRANSPORT TFI 16 S.E.C	148	D	D*	D*	Z	5
	TRANSPORT TFI 19 S.E.C (DUROCHER INTERNATIONAL)	122	C*	Z	Z	Z	5
	TRANSPORT TFI 3, S.E.C.	84	B	A*	A*	C	5
	TRANSPORT TFI 5 S.E.C. (TRANSPORT KINGSWAY)	875	C	A*	C	C	5
	TRANSPORT TFI 5, S.E.C. (TRANSPORT SÉLECT/DAILY)	162	C	Z	D*	B	4
	TRANSPORT TFI 6 S.E.C. (TRANSPORT BESNER)	186	D	D*	A*	A*	5
	TRANSPORT THOM LTÉE	173	C	B*	A*	A*	4
G	TRANSPORT W. J. DEANS INC.	87	C				5
	TRANSX LTD.	1 092	D	A	C	C	5
I	TRAVELERS TRANSPORTATION SERVICES INC.	326	D	D*	C*	C	1
	TRENTWAY-WAGAR INC.	873	C	B	C	B	5
	TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD. - Total	1 118	D	B	C	D	
	A.B. SLAG ENTERPRISES	9					5
	ADBY TRANSPORT LIMITED	109	D	A*	D*	C*	5
	BARTLETT TRANSPORT LIMITED	35					5
	COLUMBIA RIVER RELOAD LTD.	12					5
	HM TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	250	D	A	C*	C*	5
	MACCAM TRANSPORT LTD.	71					5
	MERCURY TANK LINES LTD.	33					5
	MUNICIPAL TANK LINES LTD.	84	C*	A*	D*	D*	5
	NORTH STAR TRANSPORT LTD.	47					5
	OIL & INDUSTRY SUPPLIERS (CANADA) LTD.	66					5
	OIL & INDUSTRY SUPPLIERS LTD.	70					5
	PETROLEUM DISTRIBUTION RESOURCES LTD.	25					5
	PROVMAR CONTRACT LOGISTICS	50					5
G	TRIMAC MANAGEMENT SERVICES L.P.	156	B				5
	TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT INC.	78					4
	VA ROSS	23					5
	TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	294	D	A*	D*	C	4
	TST SOLUTIONS L.P.	1 022	C	A	A	C	5
	UNITED AIRLINES, INC.	169	A	A*	D*	C	5
	UPPER LAKES SHIPPING INC.	361	D	D*	D*	C*	5

Légende : Total : Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles; ICR : Indice de conformité du rapport.

Notation (suite)

	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	511	B	A	C*	A	5
L	SUNBURY TRANSPORT LTD.	113	C	Z	Z	Z	4
	SUNWEST AVIATION LTD.	168	C	D*	Z	C*	2
	SWANBERG BROS. TRUCKING LTD.	234	D	A	D*	D*	5
	SYSTÈMES DANFREIGHT INC.	228	C	A*	A*	D*	4
	SYSTÈMES DE TRANSPORT DE CARON	255	D	A*	B	D*	5
	TBI PARTNERSHIP	215	B	A*	C*	B	5
G	TFI TRANSPORT 20 L.P.	213	D				5
	THE CALGARY AIRPORT AUTHORITY	140	C	Z	D*	C*	5
	THE TORONTO TERMINALS RAILWAY COMPANY, LTD.	98	D	A*	A*	C	2
	TIPPET-RICHARDSON LIMITED	151	C	C*	A	A	5
	TNT EXPRESS (CANADA) LTD.	141	B	B*	A*	B	5
	TORONTO PORT AUTHORITY	89	C	Z	D*	C*	4
G	TOTALLINE TRANSPORT INC.	124	A				5
	TRANS PROVINCIAL FREIGHT CARRIERS LIMITED	249	C	Z	Z	D*	3
	TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	1 639	B	A	C	B	5
L, G	TRANSFORCE TRANSPORT 17 L.P.	217	D				4
	TRANSFREIGHT INC.	363	C	B*	C*	A	5
	TRANS-FRT. MCNAMARA INC.	131	C	C*	D*	D*	2
	TRANSIT WINDSOR	262	C	D*	B*	A	5
	TRANSPORT AMÉRICAIN CANADIEN C.A.T. INC.	240	C	Z	D*	D*	5
	TRANSPORT BERNIERES INC. (GROUPE BERNIÈRES)	200	C	Z	Z	A*	3
	TRANSPORT BOURRET INC.	314	C	Z	Z	Z	5
	TRANSPORT COUTURE ET FILS LTÉE	199	D	Z	Z	Z	5
	TRANSPORT GUILBAULT INC.	237	Z	D*	D*	D*	5
	TRANSPORT GUY BOURASSA INC.	261	C	A*	C*	D*	4
	TRANSPORT HERVÉ LEMIEUX (1975) INC.	280	D	A*	C*	C	5
	TRANSPORT JACQUES AUGER INC.	246	C	C*	Z	D*	4
	TRANSPORT MIDLAND LIMITÉE	1 134	C	B*	C	C	4
	TRANSPORT MORNEAU INC.	386	D	D*	D*	Z	4
	TRANSPORT QUIK X INC.	222	B	A*	D*	D	5
	TRANSPORT ROBERT (1973) LTÉE	505	D*	D*	Z	D*	3
	TRANSPORT TFI 1, S.E.C.	266	D	D*	D*	D*	4
I	TRANSPORT TFI 12 S.E.C.	118	C	Z	Z	D*	3

Légende : Total : Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles; ICR : Indice de conformité du rapport.

Notation (suite)

	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	PAUL'S HAULING LTD.	289	D	B	D*	D*	4
	PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED	146	B	C*	D*	D*	4
	PENNER INTERNATIONAL INC.	148	B	Z	Z	D*	2
	PENTASTAR ENERGY SERVICES LTD.	270	D	B	D*	D*	4
	PERIMETER AVIATION LTD.	439	B	B	C*	D	3
	PLH AVIATION SERVICES INC.	194	D	A*	A	B	5
	POLE STAR TRANSPORT INCORPORATED	342	C	A*	A	B*	5
F	PORTER TRUCKING LTD.	0					
V	PREMAY EQUIPMENT L.P.	88					
V	PRINCE EDWARD AIR LTD.	77					
	PROVINCIAL AIRLINES LIMITED	522	B	B	D*	C*	5
	PRUDHOMME GROUP OF COMPANIES	156	D	B*	D*	B*	5
	RAILINK CANADA LTD.	304	C	A	A	C*	4
	RAINBOW TRANSPORT (1974) LTD.	310	C	A	C*	C	5
	REIMER EXPRESS LTÉE	1 370	C	A	B	C	5
	RIDSDALE TRANSPORT LTD	266	D	A	C*	D*	3
	ROBYN'S TRANSPORTATION AND DISTRIBUTION SERVICES LTD.	133	C	C*	D*	D*	2
	ROSEDALE TRANSPORT LIMITED	328	C	A*	C*	A	5
	ROSENAU TRANSPORT LTD.	272	C	B*	B	D*	4
J, M	RTL ROBINSON ENTERPRISES LTD.	213	B	B	D*	B*	2
	RYDER TRUCK RENTAL CANADA LTD.	821	C	A	C*	C	4
	S.G.T. 2000 INC.	431	C	B*	Z	C	4
	SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	229	D	B	A	C*	5
	SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS CANADA	580	D	B*	C*	C	5
	SEABOARD LIQUID CARRIERS LIMITED	586	D	A*	C*	C	4
	SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	1 132	C	A	C	C	5
	SECUNDA MARINE SERVICES LIMITED	298	C	C*	D*	C*	2
	SERCO FACILITIES MANAGEMENT INC.	737	B	A	D*	C*	5
	SERVICES AÉROPORTUAIRES HANDLEX INC.	1 038	A	B*	D*	A	5
	SHANNAHAN'S INVESTIGATION AND SECURITY LTD.	649	B	A	D*	D*	4
	SKYSERVICE AIRLINES INC.	1 320	B	C*	D*	C	5
	SKYSERVICE F.B.O. INC. ET SKYSERVICE AVIATION INC.	357	C	D*	D*	D*	4
	SMIT MARINE CANADA INC.	149	C	A*	D*	C*	3
	SOCIÉTÉ AIR FRANCE	266	A	Z	D*	A	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Notation (suite)

	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	LES ARMOIRES FORTIER INC.	282	C	C*	D*	Z	5
	LES FRÈRES ARNOLD TRANSPORT LTÉE	379	C	B	C*	C	5
	LIBERTY LINEHAUL INC.	115	D	A*	D*	Z	3
	LINAMAR TRANSPORTATION INC.	197	C	D*	D*	D*	5
	LOGISTEC CORP.	167	C	Z	D*	D*	5
	LOGISTIQUE MONDIALE EXEL (CANADA) INC.	381	A	A*	B*	A	4
	MACKIE MOVING SYSTEMS CORPORATION	200	B	A*	D*	A	5
	MACKINNON TRANSPORT INC.	184	C	A*	A*	D*	5
	MAERSK CANADA INC.	156	A	A*	D*	A	4
	MARINE ATLANTIQUE SCC	1 259	B	C*	B	C*	5
	MCKEVITT TRUCKING LIMITED	124	C	A*	D*	C*	2
	MEYERS TRANSPORT LIMITED	286	C	A	A	B	5
	MID-ARCTIC TRANSPORTATION CO. LTD.	164	C	C	D*	D*	5
	MILL CREEK MOTOR FREIGHT L.P.	125	D	B*	D*	D*	5
	MONTSHIP INC.	172	B	D*	A*	B	5
G	MTU MAINTENANCE CANADA	144	D				5
G	MULLEN OILFIELD SERVICES L.P.	208	D				5
	MULLEN TRUCKING L.P.	107	A	D*	D*	C*	5
	MUSKOKA TRANSPORT LIMITED	189	D	D*	D*	D*	5
	N. YANKE TRANSFER LTD.	642	C	C	C	D	5
	NASITTUQ CORPORATION	254	C	A	C*	A*	5
	NAV CANADA	5 271	C	C	C	C	5
G	NEIL WITHERS TRUCKING LTD.	120	D*				5
	NESEL FAST FREIGHT INCORPORATED	274	C	C*	D*	C	5
	NORMANDIN TRANSIT INC.	297	C	Z	Z	D*	5
	NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	248	C	B	D*	D*	5
	NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	186	B	Z	D*	D*	5
G	NORTHWAY BUS LINES INC.	99	A				5
	OCEANEX INC.	273	C	Z	D*	D*	4
	OK TRANSPORTATION LIMITED	159	C*	A*	D*	C	4
	OTTAWA MACDONALD-CARTIER INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	125	B	B*	D*	D*	5
	P.W. TRANSPORTATION LTD.	161	D	Z	D*	C	5
J	PACIFIC COASTAL AIRLINES LTD.	235	B	D*	D*	C	1
	PAPINEAU INT S.E.C. (TRANSPORT PAPINEAU INTERNATIONAL)	149	C	A*	D*	D*	5

Légende : Total : Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles; ICR : Indice de conformité du rapport.

Notation (suite)

	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	HORIZON AIR INDUSTRIES INC.	119	A	D*	Z	A	5
	HOYT'S MOVING AND STORAGE LTD.	157	C	A*	D*	A*	5
	HUTTON TRANSPORT LIMITED	171	C	D*	D*	D*	5
	INNOTECH AVIATION LIMITÉE	145	C	Z	Z	A	5
	INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	307	A	Z	D*	A	5
	J & R HALL TRANSPORT INC.	131	C	B*	D*	D*	4
	J. & T. MURPHY LIMITED	390	B	D*	B	D*	5
	J.D. SMITH ET FILS	260	C	A*	A	B	4
	J.E. FORTIN INC.	105	C	D*	A*	Z	3
	JAY'S MOVING & STORAGE	147	B	A	A*	B	5
	JAZZ AIR L.P.	4 008	C	A	C	C	5
	JET TRANSPORT LTD.	99	D*	Z	D*	D*	5
	JOHN GRANT HAULAGE LTD.	112	C*	A*	A*	C*	5
	JULES SAVARD INC.	214	C	Z	Z	Z	4
	KEITH HALL & SONS TRANSPORT LIMITED	160	C	A*	A	B*	3
	KELOWNA FLIGHTCRAFT GROUP OF COMPANIES	808	D	C	C	B	4
	KELTIC TRANSPORTATION INCORPORATED	152	C	A*	D*	D*	4
	KENN BOREK AIR LTD.	373	D	A	D*	C	4
	KINDER MORGAN CANADA INC.	310	B	D*	C*	B	5
	KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	705	C	C	Z	D	4
	KLEYSEN TRANSPORT LTD.	284	C	A	A	B	4
F	KOCH TRANSPORT LIMITED	0					
	KRISKA HOLDINGS LTD.	439	D	A	C	C	5
	KUNKEL BUS LINES LTD.	142	B	A*	D*	D*	3
G	L. BILODEAU ET FILS LTÉE.	135	C				5
	L.E. WALKER TRANSPORT LTD.	244	C	D*	Z	D*	4
	L-3 COMMUNICATIONS, SPAR AEROSPACE LIMITED	733	C	D*	C	A	5
	LA VILLE D'OTTAWA	2 283	C	A	A	A	5
	LABRADOR AIRWAYS LTD.	201	B	A	Z	Z	5
	LAIDLAW CARRIERS TANK L.P.	155	C	A*	A*	D*	5
	LAIDLAW CARRIERS VAN L.P.	147	C	D*	A*	D*	5
J	LAIDLAW TRANSIT LTD.	6 725	B	C	D	C	4
	LANGDON'S COACH LINES CO. LIMITED	199	A	Z	C*	C*	4
	LEASEWAY MOTORCAR TRANSPORT CANADA	136	C*	A*	D*	D*	3

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Notation (suite)

	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	157	B	C*	D*	C*	5
	EGL - EAGLE GLOBAL LOGISTICS (CANADA) CORP.	367	A	A*	D*	A	5
	ELGIN MOTOR FREIGHT INC.	156	D	A*	A*	C*	4
	ENBRIDGE PIPELINES INC.	816	B	C	C*	A	4
	ENTREPRISE DE DÉMÉNAGEMENT ET D'ENTREPOSAGE WILLIAMS LTD.	217	C	A	D*	C	5
	ERB ENTERPRISES INC.	1 100	C	A	C	C	5
	EUROCOPTER CANADA LIMITED	136	C	A*	D*	B*	4
	EXECAIRE, UNE DIVISION DE I.M.P GROUPE	206	D	Z	D*	C*	4
	FASTFRATE CONSOLIDÉE INC	1 066	C	C	D	C	4
	FEDEX GROUND PACKAGE SYSTEM, LTD.	698	C	D*	D*	B	5
V	FEDNAV LTÉE	82					
	FIELD AVIATION COMPANY INC.	401	D	D*	D*	C	5
	FLOYD SINTON LIMITED	229	A	A*	D*	D*	4
	GLOBEGROUND NORTH AMERICA, INC.	3 401	A	C	D	A	5
L	GOSSELIN EXPRESS LTÉE	192	C	Z	D*	Z	4
F	GRAY LINE OF VICTORIA LTD.	0					
G	GREAT SLAVE HELICOPTERS LTD.	116	C				5
	GREATER TORONTO AIRPORTS AUTHORITY	998	C	A	C	C	5
	GREYHOUND CANADA TRANSPORTATION CORP.	1 984	C	B	C	C	5
L	GRIMSHAW TRUCKING LTD.	273	C	B	D*	C	2
	GROUPE ALCAN MÉTAL PRIMAIRE, DIVISION D'ALCAN INC.	197	C*	A*	A	Z	5
I, L	GROUPE CONNEX GVI	103	A	A*	D*	Z	1
	GROUPE GUILBAULT INC.	197	B	D*	Z	D*	5
	GROUPE THIBODEAU INC.	540	D	A*	A	C	5
I	H & R TRANSPORT LTD.	652	D	D*	Z	B	2
	HALIFAX EMPLOYERS ASSOCIATION INC.	541	B	A	A	A	5
	HALIFAX INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	115	B	B*	A*	A*	4
G	HALLCON CORPORATION	174	A				5
G	HALLCON CREW TRANSPORT INC.	228	C				5
	HAWKAIR AVIATION SERVICES LTD.	71	A	A*	D*	D*	2
	HÉLICOPTÈRES CANADIENS LIMITÉE/CANADIAN HELICOPTERS LIMITED	578	D	A	D*	C	4
	HELIJET INTERNATIONAL INC.	130	C	Z	D*	B	5
	HIGHLAND MOVING AND STORAGE LTD.	103	B	B	Z	D*	3
	HMY AIRWAYS INC.	288	B	Z	Z	A	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Notation (suite)

	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	CAN-AM WEST CARRIERS INC.	233	D	A*	C*	C*	4
	CANCREW ENTERPRISES LTD.	281	D	B*	Z	D*	4
	CANJET AIRLINES, A DIVISION OF IMP GROUP LIMITED	503	B	A*	D*	C	5
L, F	CANXPRESS LTD.	0					
	CARGOJET PARTNERSHIP	416	C	A	D*	A	4
	CASCADE AEROSPACE INC.	509	D	B	C*	A	4
	CASCADE CARRIERS L.P.	125	C	D*	D*	C*	5
L	CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	447	A	D*	Z	A	4
I	CELADON CANADA, INC.	197	C	C*	D*	A	2
	CENTRAL MOUNTAIN AIR LTD.	298	B	B*	D*	C	5
	CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	1 336	D	B	D	B	3
	CHC HELICOPTERS INTERNATIONAL, INC.	741	D	C	D*	C	3
	CHEMIN DE FER QNS&L	414	C	D*	Z	D*	4
L, G	CLARKE TRANSPORT INC.	501	C				4
	CLEAN HARBORS CANADA INC.	560	C	C*	C	B	4
	CLIMAN TRANSPORT (2747-7173 QUÉBEC INC.)	140	C	Z	D*	C*	4
	C-MAR SERVICES (CANADA) LTD.	139	C*	Z	Z	Z	4
	COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA	12 633	C	B	C	C	4
	CONAIR GROUP, INC.	157	C	D*	D*	A	5
	CONSOLIDATED AVIATION FUELING OF TORONTO, ULC	291	C*	B*	D*	B	3
	COONEY GROUP INC.	306	C	Z	D*	C*	4
	CORPORATION DE GESTION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT	534	B	A	B	A	4
	CP SHIPS (CANADA) AGENCIES LIMITED	422	A	A*	D*	B	5
	CREEKBANK TRANSPORT A DIVISION OF TRIANGLE FREIGHT SERVICES LTD.	101	D	A*	D*	C	4
	D&W FORWARDERS INC.	155	C	Z	A*	B	5
	DAY & ROSS INC.	1 873	C	C	D	A	4
	DELTA AIR LINES, INC.	251	A	Z	D*	B	5
	DESGAGNÉS MARINE CARGO INC.	179	C	D*	Z	A*	5
	DICOM EXPRESS INC.	338	D	A*	Z	B	4
	DIRECT INTEGRATED TRANSPORTATION	797	C	A	D*	B	5
	EASSONS TRANSPORT LIMITED	121	C	Z	D*	C*	4
	ECL CARRIERS L.P.	117	C	D*	D*	B*	2
	ECL GROUP OF COMPANIES LTD.	381	C	C*	D*	C*	5
	EDGE TRANSPORTATION SERVICES LTD.	160	D	D*	D*	D*	4

Légende : **Total :** Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; **F :** Femmes; **A :** Autochtones; **PH :** Personnes handicapées; **MV :** Minorités visibles; **ICR :** Indice de conformité du rapport.

Notation (suite)

	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	APEX MOTOR EXPRESS INC.	142	B	A*	D*	B	3
	ARMOUR TRANSPORT INC.	443	C	A*	A	B*	5
	ARMSTRONG HOSPITALITY GROUP LTD.	337	A	B*	D*	C	4
	ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	1 169	C	A*	C*	C	5
	ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	3 955	C	A	B	C	5
	ATLANTIC TOWING LIMITED	271	D*	Z	Z	Z	4
	ATLANTIC TURBINES INTERNATIONAL INC.	267	D	B*	D*	D*	5
	AUTOCARS ORLÉANS EXPRESS	146	C	Z	Z	D*	4
	AVMAX GROUP INC.	306	D	D*	D*	C	4
	AYR MOTOR EXPRESS INC.	190	D	A*	A	A*	5
	B&R ECKEL'S TRANSPORT LTD.	224	D	B	C*	D*	5
	BANDSTRA TRANSPORTATION SYSTEMS LTD.	132	C	A*	A*	D*	4
	BAX GLOBAL (CANADA) LTD.	250	A	B*	D*	A	5
	BAY FERRIES LIMITED	154	D	Z	Z	D*	5
	BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD.	210	B	A*	D*	C*	5
	BESSETTE & BOUDREAU INC.	138	D	C*	D*	D*	4
	BIG FREIGHT SYSTEMS INC.	223	D	C	D*	A*	5
	BIG HORN TRANSPORT LTD.	115	D*	A*	A	B*	5
	BISON TRANSPORT INC.	1 014	D	A	B	C	5
	BRADLEY AIR SERVICES	903	B	C	C	B	5
	BREWSTER TRANSPORT COMPANY LTD.	67	C*	D*	Z	Z	5
	BRITISH AIRWAYS PLC	206	A	Z	D*	B	2
	BROOKVILLE CARRIERS VAN L.P.	163	D	A*	D*	A*	5
L	BRUCE R. SMITH LIMITED	379	C	D*	D*	C*	1
	BUFF-MAR CARTAGE LIMITED	269	B	A*	D*	B	4
	BYERS TRANSPORT LIMITED	360	C	B	A	C	4
	C.T.M.A. TRAVERSIER LTÉE	56	C	Z	Z	Z	3
	CAFAS FUELING, ULC	107	C*	A*	Z	D*	3
	CALAC TRUCKING LTD.	105	D*	D*	D*	D*	2
	CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED	377	B	B	D*	D	4
	CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	1 288	D	A	D*	C	5
	CANADIAN FREIGHTWAYS	965	C	B	C	D	5
	CANADIAN NORTH INC.	250	B	C	Z	D*	5
	CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY	13 315	C	A	B	B	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Notation (suite)

	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
SECTEUR DES TRANSPORTS							
	101004597 SASKATCHEWAN LTD., 101008427 SASKATCHEWAN LTD.	210	D	C*	Z	C*	2
	1507953 ONTARIO INC.	143	D	C*	D*	A*	5
	1641-9749 QUÉBEC INC.	422	D	Z	D*	D*	3
	168886 CANADA INC.	1 177	D	A	C	C	4
	3087-9449 QUÉBEC INC.	189	C	A*	D*	C	2
	591182 ONTARIO LTD.	279	C	A*	C*	C*	5
	682439 ONTARIO INC.	195	C	B*	D*	D*	5
L	A.J. BUS LINES LTD.	127	B	A*	D*	D*	1
	ACROHELIPRO GLOBAL SERVICES	422	C	D*	C*	A	4
L	ACTIVE CANADA INC.	175	C	C*	Z	C*	3
	ACTIVE TRANSPORT INC.	92	C*	A*	Z	D*	2
	ADMINISTRATION DE L'AÉROPORT INTERNATIONAL DE VANCOUVER	330	B	D*	C*	B	5
	ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL	321	C	Z	D*	C*	4
	ADMINISTRATION PORTUAIRE DE VANCOUVER	155	A	D*	A*	A	5
	AÉROPORTS DE MONTRÉAL	535	B	A*	Z	C	5
	AIR CANADA	27 509	B	B	C	C	4
	AIR CREEBEC INC.	209	C	A	B*	D*	4
	AIR GEORGIAN LIMITED	239	D	A*	Z	C	4
	AIR INUIT LTÉE	479	C	B	D*	A	5
	AIR NORTH CHARTER & TRAINING LTD.	153	B	D*	D*	D*	5
	AIR TINDI LTD	146	C	C	D*	A*	4
	AIR TRANSAT INC.	1 872	B	A	C	C	5
	AIRBORNE ENERGY SOLUTIONS LTD.	200	D	D*	Z	D*	3
	AIRPORT TERMINAL SERVICES CANADIAN CO.	376	C	B*	C	A	4
	ALBANY BERGERON & FILS INC.	118	B	Z	D*	Z	4
	ALGOMA CENTRAL CORPORATION	715	C	C*	C	B	5
	ALLIANCE PIPELINE LTD.	194	A	A*	A	B	4
	ALLIED SYSTEMS (CANADA) COMPANY	1 279	C	C	C	C	3
	ALPINE HELICOPTERS LTD.	106	C*	A*	Z	Z	5
	AL'S CARTAGE LTD.	115	C	Z	D*	D*	4
	AMERICAN AIRLINES, INC.	252	A	Z	A	A	5
N, L	AMJ CAMPBELL INC.	205	B	Z	Z	Z	2
	ANDLAUER TRANSPORTATION SERVICES INC.	933	C	B	D	B	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Notation (suite)

	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	PRESSE CANADIENNE (LA)	379	C	A*	C	C	5
	PRIMUS TELECOMMUNICATIONS CANADA INC.	808	A	A	C	A	5
	PUROLATOR COURRIER LIMITÉE	10 576	C	A	C	A	5
	RADIAN COMMUNICATION SERVICES (CANADA) LTD.	335	D	A*	D*	B	5
G	RADIANT COMMUNICATIONS CORP.	103	B				5
	RADIO NORD COMMUNICATIONS INC.	191	B	A*	A*	D*	5
	RADIO-ONDE INC.	113	B	C*	C*	Z	3
	RAWLCO RADIO LTD.	207	B	A	A	D*	5
	REUTERS CANADA LTD.	166	B	Z	Z	B	5
J	ROGERS COMMUNICATIONS INC.	15 620	A	B	D	B	4
	SENTREX COMMUNICATIONS CO.	159	D	Z	D*	C	5
	SHAW COMMUNICATIONS INC.	7 352	C	B	C	A	5
	SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES	59 540	A	B	B	B	5
	SOCIÉTÉ RADIO-CANADA	7 465	A	A	C	C	5
	STANDARD RADIO INC.	979	A	B	B	C	5
	STRATOS WIRELESS INC.	242	A	D*	D*	C*	5
	TBAYTEL	331	C	D*	A	C	5
	TÉLÉBEC S.E.C.	631	C	A	C*	B*	5
	TÉLÉGLOBE CANADA ULC	530	A	A*	D*	A	4
	TELE-MOBILE COMPANY & TM MOBILE INC.	6 594	A	B	C	B	5
	TELESAT CANADA	484	C	B*	C*	A	5
	TELUS COMMUNICATIONS (QC) INC.	1 759	A	D*	C	C	4
	TELUS COMMUNICATIONS INC.	14 715	B	A	D	C	5
	THE SCORE TELEVISION NETWORK LTD.	178	C	A*	D*	B	5
	TQS INC.	446	B	C*	D*	D*	4
	TRANSPORT RAPIDE INTERNATIONAL DHL LTÉE	2 005	C	B	C	A	5
	UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LTÉE	8 330	C	A	D	A	5
	VIDÉOTRON LTÉE	2 582	B	D*	C	D	5
I	VIDÉOTRON TÉLÉCOM LTÉE	420	B	A*	D*	C	4
G	VISTA BROADCAST GROUP INC.	133	A				5
	WESTOWER COMMUNICATIONS LTD.	310	D	C*	D*	C*	4
	WIRECOMM SYSTEMS INC.	132	D*	Z	Z	A	4
G	YAK COMMUNICATIONS (CANADA) INC.	156	A				5

Légende : **Total :** Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; **F :** Femmes; **A :** Autochtones; **PH :** Personnes handicapées; **MV :** Minorités visibles; **ICR :** Indice de conformité du rapport.

Notation (suite)

	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	EASTLINK	648	B	A	C	C	3
	EQUANT CANADA INC.	126	C	Z	D*	B	2
	EXPERTECH BÂTISSEUR DE RÉSEAUX INC.	1 771	C	A	C	C	5
G	FAIRCHILD TELEVISION	273	A				5
	FÉDÉRAL EXPRESS CANADA	4 449	B	A	C	A	5
L, F	FIDO SOLUTIONS INC.	0					
	G3 WORLDWIDE CANADA INC.	95	B	Z	Z	A	5
	GLOBAL COMMUNICATIONS - Total	1 427	B	C	C	C	
	CANWEST MEDIAWORKS INC. (CH Vancouver Island)	91	C	Z	D*	D*	5
	CANWEST MEDIAWORKS INC. (Global BC)	305	B	D*	C*	B	5
	CHCH, A DIVISION OF CANWEST MEDIAWORKS INC.	165	B	A*	D*	C	4
	CICT A DIVISION OF GLOBAL COMMUNICATIONS LTD.	188	B	D*	D*	C*	5
	CITV A DIVISION OF GLOBAL COMMUNICATIONS LTD.	143	A	D*	D*	C*	5
	GLOBAL TELEVISION NETWORK QUEBEC, LIMITED PARTNERSHIP	89	B	Z	Z	C*	4
	GLOBAL TELEVISION NETWORK, A DIVISION OF CANWEST MEDIAWORKS INC.	446	B	A*	D*	C	5
	GOLDEN WEST BROADCASTING LTD.	265	B	D*	D*	Z	4
	GROUPE TVA INC.	1 057	A	D*	Z	B	5
G	HENRI SICOTTE INC.	179	D				5
G	INSTECH TÉLÉCOMMUNICATION INC.	113	C*				5
	JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.	414	C	C*	B	C	5
	LEARNING & SKILLS TELEVISION OF ALBERTA LTD.	95	A	A*	D*	B*	3
G	LOOK COMMUNICATIONS INC.	173	C				5
	MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	186	B	D*	D*	D*	5
	MTS ALLSTREAM INC. – Manitoba	3 296	A	B	C	C	5
	MTS ALLSTREAM INC. – Ontario	3 197	B	A	C	C	5
	MUSIQUEPLUS INC.	152	B	Z	D*	B	4
	NAVIGATA COMMUNICATIONS LTD.	145	B	C*	D*	A	5
	NEWCAP INC.	836	A	C	C	D	5
	NOROUESTEL INC	583	B	C	A	A	5
	NORTHERNTEL LIMITED PARTNERSHIP	221	B	D*	D*	D*	5
	PAGING NETWORK OF CANADA INC.	115	B	Z	C*	A	4
	PELMOREX MEDIA INC.	307	B	A*	A	C	5
	PERSONA COMMUNICATIONS CORP.	416	B	B*	C*	D*	5
	PHASECOM SYSTEMS INC.	92	D	A*	D*	C	3

Légende : **Total :** Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; **F :** Femmes; **A :** Autochtones; **PH :** Personnes handicapées; **MV :** Minorités visibles; **ICR :** Indice de conformité du rapport.

Notation (suite)

	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	SECTEUR DES COMMUNICATIONS						
	ACCESS COMMUNICATIONS CO-OPERATIVE LIMITED	183	B	A*	C*	A*	4
	ALIANT TELECOM	6 017	B	C	C	C	4
	ALLIANCE ATLANTIS COMMUNICATIONS INC.	550	A	A*	B	B	5
	ASTRAL MEDIA RADIO INC.	795	A	Z	Z	D	5
	BELL CANADA – Alberta et Territoires-du-Nord-Ouest	1 201	A	C*	D*	C	4
	BELL CANADA – Québec	25 341	A	B	C	B	4
	BELL EXPRESSVU LTD.	1 243	B	A	C	A	5
	BELL MOBILITÉ	3 590	A	A	D	A	4
	BLACKBURN RADIO INC.	195	B	D*	C*	C*	5
F	CALL-NET ENTERPRISES INC.	0					
	CANPAR TRANSPORT L.P.	1 644	C	A	B	A	5
	CENTURY II HOLDINGS INC.	1 115	B	B	B	A	5
	CHUM LIMITED	3 097	A	B	C	C	5
	COGECO CABLE CANADA INC.	993	B	A	D	C	4
	COGECO CÂBLE QUÉBEC INC.	370	B	Z	D*	Z	4
G	COGECO DIFFUSION INC.	118	A				5
	CONNEXIM INC.	785	B	D*	D*	A	5
	CORUS ENTERTAINMENT INC.	1 914	A	C	C	C	5
	CTV INC. - Total	3 125	A	A	B	C	
	CTV INC.	1 574	A	A	B	C	5
	CTV INC. - CTV SASKATCHEWAN	161	B	C*	A	B*	5
	CTV INC. - ATV/ASN	173	A	A*	A	C*	5
	CTV INC. - CFRN	116	A	D*	D*	D*	5
	CTV INC. - CJOH	99	B	D*	D*	D*	5
	CTV INC. - CKCO	117	B	Z	B*	D*	5
	CTV INC. - CKY	90	B	C*	A*	A*	5
	CTV INC. - MCTV	120	B	A*	A	D*	5
	CTV INC. -- CFCF	131	A	A*	A*	A	5
	CTV SPECIALTY TELEVISION INC./ RDS	193	C	A*	D*	Z	5
	CTV TELEVISION INC. - CFCN	157	B	B*	C*	D*	5
	CTV TELEVISION INC. - CIVT	194	A	D*	D*	B	5
	DICOM EXPRESS INC.	133	D	A*	Z	B	4
	DYNAMEX CANADA CORP.	541	B	B	C	B	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Interprétation des résultats individuels

Le tableau qui suit affiche la liste des employeurs désignés par leur dénomination sociale, et il indique la cote obtenue pour chaque groupe désigné. Le nombre de salariés de chaque employeur apparaît dans la première colonne suivant celle où est indiqué la dénomination sociale. Les employeurs qui comptent 100 salariés ou plus à tout moment de l'année civile reçoivent une notation, mais le nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel dans cette colonne correspond aux données du 31 décembre 2005.

Notation

	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
SECTEUR BANCAIRE							
	ABN AMRO BANK N.V., CANADA BRANCH	102	A	Z	D*	A	5
	BANQUE CANADIENNE DE L'OUEST	854	B	B	C*	A	5
	BANQUE CANADIENNE IMPÉRIALE DE COMMERCE	31 860	A	B	B	B	5
	BANQUE D'AMÉRIQUE DU CANADA	245	A	A*	A*	A	5
	BANQUE DE MONTRÉAL	23 329	A	A	C	A	5
	BANQUE DU CANADA	1 135	A	C	C	A	5
	BANQUE HONG KONG DU CANADA	5 319	A	C	C	A	5
	BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA	2 785	A	B*	C	B	5
	BANQUE NATIONALE DE GRÈCE (CANADA)	274	A	Z	Z	D*	5
	BANQUE NATIONALE DU CANADA	12 524	A	B	C	A	5
	BANQUE ROYALE DU CANADA	39 170	A	B	C	A	5
	BANQUE SCOTIA	27 370	A	B	C	A	5
	BCP BANK CANADA	113	A	Z	D*	C*	4
	BNP PARIBAS (CANADA)	240	A	Z	D*	A	4
	CITIBANK CANADA	429	A	A*	C*	A	5
	CITIZENS BANK OF CANADA	437	A	D*	C	A	4
V	DEUTSCHE BANK AG, CANADA BRANCH	65					
	FINANCIÈRE MANUVIE	179	B	Z	D*	C*	4
	GROUPE FINANCIER BANQUE TD	37 137	A	C	C	A	5
	ING BANK OF CANADA	827	A	A	D*	A	4
G	JPMORGAN CHASE BANK, N.A.	900	A				5
	SERVICES SYMCOR INC.	4 059	A	A	A	A	5

Légende : **Total :** Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; **F :** Femmes; **A :** Autochtones; **PH :** Personnes handicapées; **MV :** Minorités visibles; **ICR :** Indice de conformité du rapport.

Description des cotes

COTE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
*	Un astérisque indique un petit nombre de salariés.	L'astérisque indique que l'effectif de l'employeur comptait moins de dix membres d'un groupe désigné.
F	Les employeurs n'ont pas de salariés depuis le 31 décembre.	Les employeurs doivent soumettre un rapport lorsqu'ils comptent 100 salariés ou plus à n'importe quel jour de l'année civile. Il est possible qu'un employeur ait eu 100 salariés ou plus durant l'année mais qu'il n'ait pas de salariés le 31 décembre. Dans ce cas, l'employeur ne reçoit pas de notation.
G	Selon le genre.	Les employeurs qui déposent leur premier rapport peuvent le soumettre selon le genre seulement. Dans ce cas, la notation du rendement sera seulement calculée pour les femmes.
I	Le rapport de l'employeur a été fermé avec anomalies mineures.	L'employeur a échoué de prendre en compte les écarts annuels trouvés dans ses données quantitatives.
J	Le rapport de l'employeur a été fermé avec anomalies majeures.	L'employeur a échoué de prendre en compte les écarts significatifs annuels trouvés dans ses données quantitatives.
L	L'employeur a déposé son rapport en retard.	L'employeur a déposé un rapport après la date limite du 1er juin, sans la permission du Programme de travail de Ressources humaines et Développement social Canada, et peut être assujetti à une pénalité monétaire.
M	Modification soumise en retard.	Une modification au rapport a été demandée, mais elle n'a pas été reçu ou a été reçu après la fermeture de la base de données.
N	Indique que le rapport de l'employeur n'incluait pas tous les groupes désignés dans le rapport annuel.	Les salariés de l'employeur sont rapportés dans le rapport annuel selon le genre. L'effectif complet a été soumis par tous les groupes désignés après que la base de données fut consolidée.
R	Aucun rapport présenté.	L'employeur n'a pas produit de rapport conformément à l'article 18 de la Loi.
V	Volontaire.	L'employeur n'est pas visé par la Loi, mais a produit volontairement un rapport.
T1	Transgresseur de la Loi : type 1.	L'employeur a omis de produire un rapport sur l'équité en matière d'emploi comme l'exige l'article 18 de la Loi et ce, sans excuse valable.
T2	Transgresseur de la Loi : type 2.	L'employeur a omis d'inclure certaines informations dans le rapport sur l'équité en matière d'emploi tel qu'exigé par l'article 18 de la Loi et des Règlements et ce, sans excuse valable; ou l'employeur a inclus de fausses informations ou des informations trompeuses dans le rapport.

Légende
Description des cotes de rendement

COTE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
A	Rendement supérieur pour les six indicateurs.	Par le recrutement et la promotion des membres du groupe désigné, l'employeur a fait des progrès exceptionnels dans l'amélioration de la représentation de ce groupe au sein de son effectif. Leur situation reflète bien la disponibilité de ce groupe dans le marché du travail au Canada (DMTC). Le groupe bénéficie d'une part adéquate des recrutements et des promotions; au plan du salaire et de la répartition professionnelle, il se compare bien aux autres salariés et n'est pas plus touché par les cessations de fonctions.
B	Bon rendement, mais des problèmes subsistent.	La situation du groupe désigné au sein de l'entreprise correspond relativement bien à sa DMTC et se compare favorablement à celle des autres salariés de l'organisations sur le plan de l'emploi et du salaire. Toutefois, il existe certains obstacles à l'atteinte d'une représentation satisfaisante, ainsi que des problèmes au niveau de la répartition professionnelle et des salaires de membres de groupes désignés. Cette cote indique également que le recrutement et l'avancement des membres d'un groupe désigné ne sont pas suffisants, ou que les membres d'un groupe particulier quittent l'organisation en nombres disproportionnés.
C	Rendement allant de moyen à inférieur à la moyenne.	La situation du groupe désigné au sein de l'organisation ne correspond pas à sa DMTC et elle ne se compare pas favorablement à celle des autres salariés sur le plan de l'emploi et du salaire. Également, l'organisation n'a pas recruté ni promu des membres du groupe à un rythme suffisant pour maintenir sa représentation au sein de l'effectif.
D	Rendement médiocre.	L'employeur ne s'acquitte pas de ses obligations législatives et obtient un résultat médiocre pour l'ensemble des six indicateurs. Il faut un suivi et une étude des systèmes d'emploi pour repérer les obstacles à l'emploi et les éliminer.
Z	Absence d'un groupe désigné au sein de l'effectif de l'employeur.	L'organisation ne semble pas avoir de représentation d'un groupe désigné au sein de son effectif. Cette situation peut s'expliquer par l'absence d'enquête sur l'effectif ou d'analyse de l'effectif, de recrutement chez les membres de groupes désignés ou encore de politiques de maintien en poste. L'employeur doit effectuer une étude des systèmes d'emploi et adopter des mesures spéciales pour recruter des membres de groupes désignés.

Pour obtenir de plus amples détails sur la méthodologie utilisée pour calculer les notations de rendement ou l'ICR, veuillez vous reporter au Guide technique à l'adresse suivante : http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/ot/ntemt/emt/outils_eme/rapports/annuel/GuideTechnique.shtml&hs=wzp

Représentation remarquable

Pour la quatrième année consécutive, le **Musée canadien de la nature** s'est vu attribuer la cote « A » pour chacun des quatre groupes désigné. Sept autres employeurs ont obtenu quatre « A », 20 employeurs ont obtenu trois « A », 92 employeurs ont obtenu deux « A » et 175 employeurs ont obtenu un « A ».

L'année 2005 est la première année de rapport ou un employeur du secteur bancaire a obtenu quatre « A ». Cet exploit a été réalisé par la **Banque d'Amérique du Canada** et **Symcor Inc.** Depuis l'année de rapport 2001, seulement 18 fois les employeurs ont obtenu une cote de quatre « A ». De ce nombre, plus du tiers ont obtenu cette cote en 2005.

Les employeurs ayant obtenu les meilleurs résultats - et dont le nom figure dans le tableau ci-dessous - ont obtenu un « A » pour les quatre groupes désignés et ont également obtenu la note maximale de cinq points pour leur ICR.

Employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale ayant obtenu les meilleurs résultats d'ensemble (2005)

Dénomination sociale	Total de l'effectif	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles	ICR
Banque d'Amérique du Canada	245	A	A*	A*	A	5
CTV Inc. -- CFCF	131	A	A*	A*	A	5
Musée canadien de la nature	160	A	A*	A*	A*	5
Société canadienne d'hypothèques et de logements	1 753	A	A	A	A	5
Société du Musée canadien des civilisations	372	A	A	A	A	5
Symcor Inc.	4 059	A	A	A	A	5

* L'effectif de l'employeur comptait moins de dix membres d'un groupe désigné quelconque.

Nombre d'employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale par cote de rendement, groupe désigné et secteur (2005)

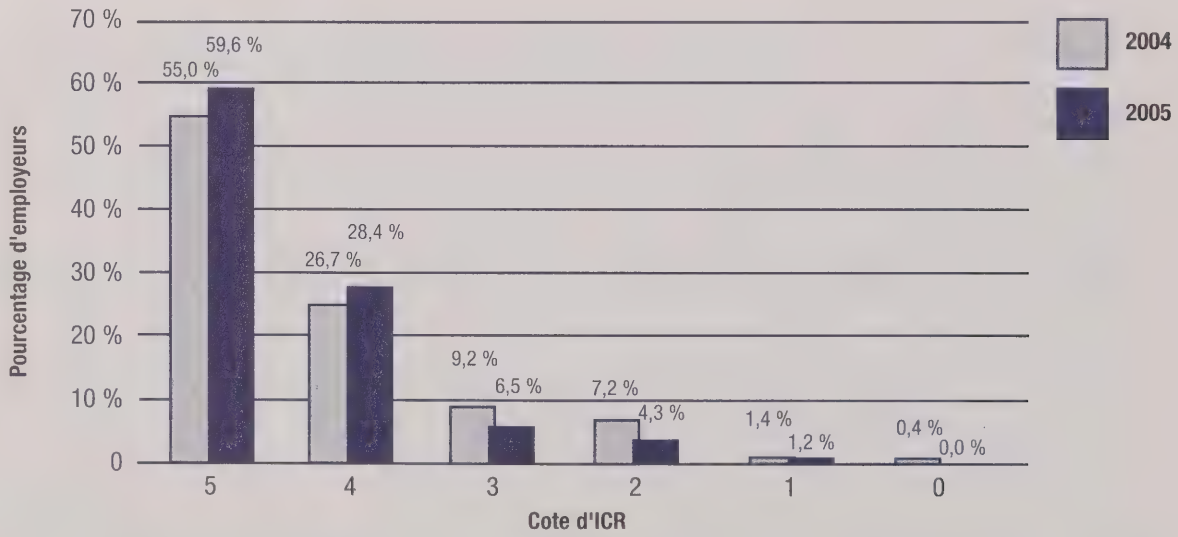
Groupe désigné	Banques					Communications					Transports					Autres				
	A	B	C	D	Z	A	B	C	D	Z	A	B	C	D	Z	A	B	C	D	Z
Femmes	19	2	0	0	0	31	43	17	7	0	29	54	148	74	1	20	15	26	15	0
Autochtones	5	6	3	1	5	35	14	13	16	12	111	47	38	46	48	23	8	14	16	7
Personnes handicapées	2	1	11	5	1	10	9	31	33	7	40	12	59	132	47	16	7	17	22	6
Membres des minorités visibles	15	2	2	1	0	21	18	32	15	4	49	43	97	79	22	21	12	20	12	3

- Plus de 90 % des employeurs du secteur bancaire ont obtenu la cote « A » pour les femmes.
- La cote « A » pour les Autochtones a été atteinte par 40 % des employeurs du secteur des transports.

Sommaire de l'Indice de conformité du rapport

L'Indice de conformité du rapport (ICR) évalue cinq aspects du rapport de l'employeur : le respect de l'échéancier, les mesures prises, les résultats obtenus, les consultations menées auprès des représentants des employés et l'explication des écarts annuels présents dans les données. En 2005, 304 employeurs ont obtenu un ICR de cinq sur cinq, 145 ont obtenu un ICR de quatre sur cinq, 33 employeurs ont obtenu une cote de trois sur cinq, 22 ont reçu deux sur cinq et six employeurs ont reçu un sur cinq. Aucun employeur n'a reçu un ICR de zéro en 2005.[18]

Répartition des cotes obtenues pour l'ICR (2004 et 2005)



- En 2005, presque 60 % des employeurs ont reçu un ICR de cinq.

18 Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'ICR, veuillez consulter le Guide technique à l'adresse suivante : http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/ot/ntemt/emt/outils_eme/rapports/annuel/GuideTechnique.shtml&hs=wzp

Annexe A : Notation des employeurs

Cette annexe présente une évaluation des résultats quantitatifs obtenus par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et par les sociétés d'État en 2005. De plus, on y évalue notamment la mesure dans laquelle les employeurs ont satisfait aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, tel que mesuré par l'Indice de conformité du rapport (ICR).

Les employeurs qui ne respectent par leurs obligations en matière de rapport en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi sont passibles d'une sanction pécuniaire. Dans les cas où la conformité du rapport d'un employeur est douteuse, on recommande à la Commission canadienne des droits de la personne de procéder à un examen de conformité.

Sommaire du rendement

Les employeurs qui soumettent un rapport sur l'équité en matière d'emploi pour la première fois sont tenus de rendre compte uniquement des résultats selon le genre afin de leur accorder suffisamment de temps pour procéder aux enquêtes d'auto-identification auprès de leurs effectifs. En 2005, 33 employeurs ont présentés un rapport pour la première fois, quatre le faisaient volontairement et six ne comptaient aucun employé le 31 décembre. Les autres employeurs ont présentés des rapports qui rendaient comptent des quatre groupes désignés.

Les employeurs se voient attribuer une cote A, B, C, D ou Z pour chacun des quatre groupes désignés. Un « A » représente la cote la plus élevée et un « D », la plus faible. Un « Z » indique l'absence d'un groupe désigné.[17]

Nombre d'employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale selon la cote de rendement et le groupe désigné (2005)

Groupe désigné	Cote				
	A	B	C	D	Z
Femmes	99	114	191	96	1
Autochtones	174	75	68	79	72
Personnes handicapées	68	29	118	192	61
Membres des minorités visibles	106	75	151	107	29

- En 2005, les employeurs ont obtenus le plus grand nombre de cote élevé pour les Autochtones (c.-à-d., une cote « A »).

17 « A » désigne un rendement supérieur, « B » bien, « C » suffisant, « D » médiocre et « Z » aucun groupe désigné dans l'effectif de l'employeur. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon dont les notations sont calculées, veuillez consulter le Guide technique à l'adresse suivante : http //www rhdsc gc.ca/asp/passerelle asp?hr=fr/pt/ot/ntemt/emt/outils eme/rapports/annuel/GuideTechnique shtml&hs=wzp

7.2 Examen législatif

Examen parlementaire de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

En 2006, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* célébrait son vingtième anniversaire. Selon ses dispositions, la Loi doit être soumise à l'examen d'un comité parlementaire tous les cinq ans.

L'examen par le Comité des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA) devrait être effectué en 2007. Afin de faciliter les délibérations du Comité, un nombre d'activités ont été menées en 2006 :

- Pour guider l'élaboration du mémoire du ministre, le Programme du travail a sondé des spécialistes canadiens de l'équité en matière d'emploi, des représentants d'organismes et d'associations d'entrepreneurs, de syndicats ainsi que d'organismes de groupes désignés. Un document de fond qui souligne l'historique de la législation et pose de nombreuses questions concernant ses répercussions a été préparé et distribué pour orienter la discussion.
- Des représentants du Programme ont rencontré divers organismes de groupes désignés et d'employeurs; ils ont envoyé des lettres invitant les destinataires à soumettre leurs commentaires par écrit; et ils ont demandé des commentaires dans le site Web de RHDSC. Une synthèse des commentaires reçus sera intégrée au mémoire du ministre à l'intention du comité parlementaire.
- Une évaluation du programme a été amorcée.

Mise en œuvre de la Stratégie – phase pilote

La première étape de la SMTSR sera mise en œuvre cette année. En premier lieu, le Programme du travail de RHDSC a engagé quatre consultants externes et délégué un agent permanent d'équité en milieu de travail qui animeront des ateliers afin de présenter la SMTSR aux employeurs. Ces derniers seront invités à participer à ces ateliers à l'hiver 2007. Au cours des ateliers, les consultants détermineront la façon de soutenir le plus efficacement possible les employeurs afin de les aider à créer des milieux de travail inclusifs.

Réseaux créés autour de la Stratégie

La SMTSR se fonde sur les programmes existants d'équité en matière d'emploi, qui incitent les intervenants à devenir des partenaires du projet visant à rendre le marché du travail plus inclusif et plus productif. La SMTSR réunit un vaste réseau de quelque 1 500 employeurs sous réglementation fédérale des secteurs public et privé, qui ensemble regroupent une main-d'œuvre de 2,1 millions de personnes, ainsi qu'une multitude d'organismes communautaires et d'organisations syndicales.

De concert avec CIC-Metropolis et l'Office national du film, le Programme du travail de RHDSC s'attache à créer des produits d'éducation et de promotion. La collaboration soutenue avec CIC-Metropolis donne accès à des outils promotionnels et à des possibilités de diffusion à l'occasion de conférences d'envergure nationale et internationale, ainsi qu'à des activités de recherche. L'Office national du film a pour sa part conçu un site Web sur le racisme, et il a produit des courts métrages et du matériel éducatif en format DVD et sur d'autres supports pour sensibiliser la population aux manifestations du racisme en milieu de travail.

Le Programme du travail de RHDSC continuera de collaborer avec divers organismes qui l'aideront à atteindre les objectifs de la SMTSR, y compris des organismes industriels et syndicaux, comme l'Association des banquiers canadiens (ABC), les Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCRF) et le Congrès du travail du Canada (CTC).

Étapes suivantes

En 2007, le gouvernement canadien engagera des agents permanents de prévention du racisme. Ces agents poursuivront le travail de base effectué par les consultants externes et fourniront les services suivants :

- animation de séances de formation et de sensibilisation sur le racisme, au cours desquelles les participants pourront échanger sur les pratiques exemplaires et cerner les obstacles à l'emploi auxquels se heurtent les membres des minorités visibles et des Premières nations, l'objectif étant de créer des milieux de travail inclusifs;
- aide au recrutement, à l'avancement et au maintien en poste des membres des minorités visibles et des Premières nations;
- soutien à la création de réseaux efficaces entre les employeurs et les intervenants des communautés à l'échelon local en vue de créer des partenariats novateurs; et
- prestation de conseils en matière de résolution de conflits et formulation de recommandations stratégiques sur les mesures à prendre pour résoudre les problèmes liés au racisme en milieu de travail.

Le point sur la Stratégie

L'honorable Jean-Pierre Blackburn, ministre du Travail et ministre de l'Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec, a mené une tournée nationale pour faire la promotion de la SMTSR entre le 28 août et le 1er septembre 2006. Le ministre s'est arrêté à Vancouver, à Calgary, à Toronto, à Montréal et à Halifax.

Au cours de la tournée de cinq jours, le ministre a rendu visite à la University of British Columbia, à la société Husky Energy, à la Banque TD, à Pelmorex Inc., à Michelin North America, au Pier 21 Museum, à l'organisme Black Business Initiative, notamment, ainsi qu'à des représentants provinciaux et municipaux.

> « La nation canadienne tire sa force de sa diversité. Il ne faut jamais perdre de vue que c'est la somme de nos efforts – employeurs et employés, gouvernements et entreprises y compris – qui nous permettra d'éliminer la discrimination en milieu de travail. Cette tournée m'a donné l'occasion de rencontrer des représentants de tous les secteurs, de les écouter et de m'inspirer des meilleures pratiques mises en œuvre pour créer des milieux de travail accueillants pour tous. En favorisant l'égalité d'accès à l'emploi, nous donnons au Canada une incroyable force d'attraction aux yeux de la main-d'œuvre de talent et des investisseurs, et nous contribuons ainsi à renforcer la cohésion sociale et notre prospérité économique. »
>
> - Jean-Pierre Blackburn
> Ministre du Travail et ministre de l'Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec

Dans l'ensemble, la tournée du ministre a obtenu des échos favorables dans les médias et auprès des participants. Partout au pays, les médias ont fait valoir que les employeurs et les employés ne peuvent plus se contenter de discourir sur la lutte au racisme, qu'il est temps de passer de la parole aux actes pour rejoindre les membres des minorités visibles et les Autochtones et les intégrer dans les milieux d'affaires et communautaires. Une bonne partie des reportages souligne l'intention du gouvernement d'embaucher neuf agents de prévention du racisme qui seront chargés de la mise en œuvre de la SMTSR à l'échelle nationale. Les représentants des employeurs et les leaders de gouvernements provinciaux et municipaux ont montré beaucoup d'intérêt pour les visites du ministre. Son appel à la mobilisation autour d'un objectif commun – offrir des perspectives d'emploi égales à tous – n'a laissé personne indifférent.

> « Selon le ministre Blackburn, une enquête menée en 2003 par Statistique Canada indique que 1,4 million de personnes déclarent avoir été victimes de racisme en milieu de travail. L'immigration étant l'un des moyens envisagés par le Canada pour augmenter son bassin de main-d'œuvre, soutient le ministre, le gouvernement doit tout mettre en œuvre pour favoriser l'inclusivité de nos milieux de travail. »
>
> The Globe and Mail

Chapitre 7 : Tracer la voie – Initiatives reliées à l'équité en milieu de travail

Le chapitre qui suit porte sur la Stratégie pour un milieu de travail sans racisme, qui reflète le rôle de leader du gouvernement canadien dans la lutte contre le racisme. On y décrit ensuite le travail réalisé par le Programme du travail de Ressources humaines et Développement social Canada (Programme du travail de RHDSC) aux fins de l'examen parlementaire de 2006 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

7.1 Stratégie pour un milieu de travail sans racisme

Aperçu

La Stratégie pour un milieu de travail sans racisme (SMTSR) est la contribution du Programme du travail de RHDSC au plan gouvernemental *Un Canada pour tous : le Plan d'action du Canada contre la discrimination raciale* (le PACCDR), la première initiative interministérielle lancée par le gouvernement canadien pour lutter contre le racisme. Le PACCDR a été annoncé conjointement par quatre ministres fédéraux le 21 mars 2005; il relève du ministère du Patrimoine canadien, qui peut compter sur la participation du Programme du travail de RHDSC, de Citoyenneté et Immigration Canada ainsi que de Justice Canada.

Le Plan d'action rend compte de l'évolution du profil démographique de la population canadienne, et il reconnaît la nécessité de fonder une société sans racisme et de supprimer les obstacles à l'emploi dans les milieux de travail afin d'assurer la prospérité économique durable du pays. À cet égard, la SMTSR s'inscrit dans la volonté du gouvernement de bâtir une société qui favorise l'inclusion et le partage de la citoyenneté. En effet, la concurrence que se livrent les employeurs pour attirer la main-d'œuvre qualifiée est l'un des grands défis de la mondialisation, et pour maintenir son succès actuel dans les marchés mondiaux, le Canada n'aura d'autre choix que de diversifier sa main-d'œuvre. La SMTSR contribue par ailleurs à l'accomplissement de la mission que s'est donnée le Programme du travail de RHDSC de créer des milieux de travail justes et sains partout au pays.

La SMTSR a pour objet d'éliminer les obstacles discriminatoires auxquels se heurtent les Autochtones et les membres des minorités visibles qui tentent de s'intégrer au marché du travail au Canada, l'accent étant mis sur les personnes visées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le Programme de contrats fédéraux. Pour atteindre ces objectifs, la SMTSR fera la promotion des avantages d'un milieu de travail juste et inclusif; des réseaux seront établis entre les ressources communautaires et les employeurs, lesquels se verront proposer des outils et de l'aide pour obtenir une représentation équitable au sein de leurs effectifs. Bien que l'initiative cible en priorité les membres des minorités visibles et des Premières nations, il va sans dire que l'inclusivité en milieu de travail profite à l'ensemble de la main-d'œuvre.

Avec cette stratégie, le Programme du travail prend une part très active dans l'éducation qui doit être faite sur l'équité en matière d'emploi et favorise la diffusion d'outils, de bonnes pratiques, d'exemples à suivre et d'analyses de cas. La Stratégie mobilise les employeurs, les groupes communautaires et les parties intéressées autour d'un objectif commun : l'intégration des membres des minorités visibles et des Premières nations dans le milieu du travail.

Une abondance d'avantages (suite)

« Cet élément rend notre organisation plus attrayante. Je crois qu'il est la clé de son attrait. Notre marque est reconnue mondialement. Cela nous permet d'attirer des talents et d'établir un environnement inclusif qui fait de notre entreprise un employeur de choix, une réputation que nous saurons toujours conserver, je l'espère. Au moment de prendre une décision quant à leur avenir, j'espère que l'importance que nous accordons à l'équité influencera les employés éventuels. »

- Ken Quinn, président et chef de la direction

« Si les employeurs refusent de reconnaître les principes de l'équité, pourquoi des employés voudraient-ils travailler pour eux? Les coûts liés à l'inaction sont énormes. Avec le temps, toute organisation qui refuse d'adopter ces principes fera face à d'importants problèmes. »

- Jack Hoffman, directeur, chef des opérations et de la technologie
Citibank Canada

« À titre d'organisation mondiale, nous sommes profondément conscients de l'impact positif qu'a la diversité sur notre population active. La diversité de notre effectif favorise l'innovation et élargit notre compréhension des besoins de nos clients; elle aide donc Citigroup à conserver sa position de chef de file mondial.

Le fait d'attirer et de garder des employés parmi les plus qualifiés provenant d'un bassin diversifié de postulants est la clé de la création d'un environnement de travail positif et un élément crucial en ce qui a trait à l'atteinte de nos objectifs opérationnels. L'équité en matière d'emploi au sein de Citibank Canada engendre l'établissement d'un environnement de travail qui encourage tous les employés à contribuer à la réussite de l'organisation. Ce n'est qu'en tirant parti de la riche diversité de notre communauté, en continuant d'embaucher « les meilleurs » au sein d'un bassin mondial et en reconnaissant le talent de ceux-ci que nous pourrons conserver et renforcer notre position concurrentielle. »

- Ken Quinn, président et chef de la direction
(tiré de la lettre d'accompagnement du sondage sur l'effectif destinée à tous les employés de Citibank Canada)

Le sondage d'auto-identification a été distribué à tous les employés la semaine suivante sous le thème utilisé pour la correspondance de la Semaine de la diversité. Une lettre d'introduction écrite par le chef de la direction ainsi qu'un document « Questions et réponses » accompagnaient le sondage afin d'en expliquer les objectifs et de rassurer les employés. Grâce à cette initiative, Citibank a réussi à sensibiliser et à rassurer davantage ses employés, ce qui a donné lieu à un taux de réponse beaucoup plus élevé et à une hausse significative de la représentation des groupes désignés.

Une réputation de longue date

Citibank jouit d'une réputation de longue date à titre d'employeur se consacrant à l'équité en matière d'emploi. Cette réputation a permis à Citibank d'attirer des éléments de valeur de partout dans le monde et aussi de garder ses employés plus longtemps que d'autres employeurs. RHDSC a rencontré des employés qui ont joint les rangs de Citibank dès leur sortie de l'école et qui y travaillent depuis plus de 20 ans. La satisfaction professionnelle permet à Citibank de maîtriser ses coûts liés au recrutement et à la formation et d'accroître sa productivité.

Une abondance d'avantages

Lorsque RHDSC a demandé aux directeurs de Citibank pourquoi ils accordaient une telle importance aux principes de l'équité en matière d'emploi, des réponses diverses ont été fournies. Vous trouverez ci-dessous des exemples de réponses révélant les avantages à long terme qu'engendre un engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi.

« Nous valorisons la diversité parce qu'elle nous procure également un avantage du point de vue commercial. Le fait que nous représentons nos clients et la population en général nous permet d'avoir des pensées, perspectives, idées et approches diverses et de reproduire à l'interne certaines cultures que nous observons à l'extérieur. »

- Christine Di Scola, vice-présidente principale, Ressources humaines

Relever les défis : Assurer un taux de participation élevé au sondage d'auto-identification

Planification stratégique

Comme les taux de représentation de l'organisation étaient plus bas que prévu, la direction de Citibank s'est inquiétée du fait que certains membres du personnel ne participaient pas à l'auto-évaluation à cause d'un manque de compréhension des définitions relatives aux quatre groupes désignés ou d'un manque d'assurance. Citibank a donc décidé d'adopter une approche stratégique visant à corriger la situation en se lançant dans une campagne de communication d'une semaine pour sensibiliser et rassurer ses employés.

La formation par la célébration

Après plusieurs semaines de planification et de préparation, Citibank a tenu une Semaine de la diversité qui a permis de communiquer des renseignements essentiels à tous les employés. Un thème illustrant les quatre groupes désignés a été utilisé dans toutes les communications imprimées, permettant aux employés d'associer un élément visuel à l'initiative d'équité en matière d'emploi. Dans la perspective du marketing, l'événement a été hautement publicisé au moyen d'affiches et d'autres communications écrites et orales auprès des employés, ce qui a suscité anticipation et enthousiasme au sein de l'organisation.

La Semaine de la diversité a été lancée sur un message du président et chef de la direction, Ken Quinn, qui a exprimé l'engagement de Citibank envers l'événement et l'importance de l'équité en matière d'emploi. Chaque matin de la semaine, les employés ont reçu une nouvelle fiche de renseignements concernant un groupe désigné. Un questionnaire a été distribué la dernière journée. Les employés ont raconté à RHDSC qu'ils avaient hâte de consulter la fiche de renseignements du lendemain et de remplir le questionnaire. Le dernier jour de la semaine, tous les employés se sont réunis pour un dîner en compagnie du chef de la direction, offert gratuitement, qui a été suivi d'une remise de prix au gagnant. Le menu était très varié, et le chef de la direction a remercié tous les participants et souligné une fois de plus l'importance de l'équité en matière d'emploi pour Citibank. Les efforts déployés par tous les chefs de service pour soutenir l'événement ont clairement démontré aux employés l'importance qu'accorde l'organisation à la question de la diversité.

Célébrer la diversité

Citibank organise tout au long de l'année divers événements visant à encourager l'établissement d'une culture inclusive en milieu de travail, dont le Mois de l'histoire des Noirs, le Mois de l'histoire des femmes, le Mois de la célébration asiatique et le Nouvel an chinois. Les employés de Citibank ont dit à RHDSC que ces événements leur ont permis d'en apprendre beaucoup à propos des différentes cultures et que tous les membres du personnel réagissent de façon positive et avec enthousiasme aux activités organisées.

Par exemple, la célébration du Nouvel an chinois est un événement très populaire pour les membres du personnel, quelle que soit leur origine. Lorsqu'on a demandé à Citibank la raison pour laquelle ces célébrations avaient lieu, un directeur a expliqué qu'elles avaient pour but de reconnaître et de célébrer ce qui est important pour le personnel de l'entreprise. Ce message est partagé dans toute l'organisation, et il a engendré un niveau de motivation supérieur chez les employés. Une employée a fait part à RHDSC de sa reconnaissance envers Citibank pour la tenue de ces célébrations culturelles « qui sont, pour les employés, la preuve que la banque valorise leurs différences », et elle a ajouté que les participants aux activités sont si diversifiés que personne ne s'y sent différent.

En plus des événements spéciaux, Citibank a lancé récemment un programme dans le cadre duquel un pays différent est à l'honneur, chaque mois, à la cafétéria. Un menu reflétant la cuisine du pays en vedette et des feuilles d'information le concernant sont déposés sur les tables de la cafétéria.

> « Nous avons d'excellentes statistiques relativement au maintien en poste. J'attribue ces résultats à l'accent mis de longue date sur la création d'un environnement inclusif. »
>
> - Ken Quinn, président et chef de la direction
> Citibank Canada

RHDSC s'est laissée dire que ces événements et activités ont permis d'établir, au sein de l'entreprise, une culture inclusive à laquelle tous adhèrent. Lorsqu'on discute avec les employés de Citibank, on comprend que cette culture a un impact important sur l'impressionnant taux de maintien de l'effectif de l'organisation.

6.2 Réussite dans le secteur bancaire

Citibank Canada, un employeur qui offre une vaste gamme de produits et services financiers, soumet des rapports annuels en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* depuis dix-huit ans.

Raison sociale : Citibank Canada
Secteur : Opérations bancaires
Secteur d'activité : Institution de dépôt, de crédit et d'intermédiation financière
Nombre d'employés : 440
Siège social : Toronto (Ontario)

Recrutement efficace

Le succès de Citibank Canada en ce qui a trait à l'établissement d'un environnement inclusif tient en grande partie à ses pratiques de recrutement. Dans la mesure du possible, Citibank encourage l'expérience de travail non traditionnelle en assouplissant ses exigences à l'égard des désignations, des diplômes et de l'expérience antérieure susceptibles de constituer des obstacles pour les candidats éventuels. De cette façon, Citibank élargit son bassin de candidats. Les dirigeants de Citibank ont indiqué à RHDSC qu'en se hissant au rang d'organisation mondiale, l'entreprise a pu mieux comprendre la formation et l'expérience outre-mer et ainsi évaluer plus aisément les *curriculums vitæ* et reconnaître les avantages que lui procure le savoir-faire acquis hors de l'Amérique du Nord. Ce processus a permis à l'organisation de devenir plus concurrentielle puisqu'elle est en mesure de recruter des talents parmi les meilleurs au monde.

> « Le fait d'ouvrir son esprit aux diverses possibilités en matière de formation et d'expérience permet l'établissement d'un bassin de candidats plus important, et la diversité des expériences ne peut que favoriser l'évolution d'une entreprise. Si tous les employés étaient identiques, aucun ne pourrait faire la différence; la diversité apporte de nouvelles perspectives. »
>
> - Aleta Froemmel, vice-présidente adjointe, Ressources humaines
> Citibank Canada

Citibank possède également une excellente stratégie de recrutement en Amérique du Nord. Dans le cadre de sa campagne de recrutement annuelle, Citibank met en évidence l'importance de la diversité au cours de sa présentation visant à attirer des membres de tous les groupes désignés. Citibank travaille aussi en partenariat avec des firmes de recherche externes afin de s'assurer qu'un ensemble diversifié de candidats est présenté pour chaque poste.

Assurer l'éducation

Le message du président comprend un lien menant les employés à une description de l'équité en matière d'emploi et au but de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les employés ne peuvent accéder au sondage sans d'abord passer par diverses étapes éducatives. La différence entre la diversité et l'équité en matière d'emploi – des notions que les gens confondent souvent – est expliquée et on y présente également un énoncé mettant l'accent sur les avantages de l'équité en milieu de travail : « Spectra Energy croit que l'équité en matière d'emploi et la diversité sont fondamentales à sa réussite, et elle apprécie les personnes de toutes origines. Par le truchement de l'équité en matière d'emploi, nous respectons les lois fédérales et nous récoltons les avantages dont bénéficie une organisation culturellement diversifiée. » Grâce à ces messages, Spectra Energy fait en sorte que les employés soient à l'aise de faire connaître leur appartenance à un groupe désigné.

Les employés doivent ensuite consulter un document intitulé « Équité en matière d'emploi – Mythes et réalités », qui décrit huit mythes courants et met en lumière les vrais principes en place. Le but de ce sondage et les questions de confidentialité sont également abordés avant que le personnel réponde au sondage. Une fois le sondage terminé, les employés ont accès aux rapports sur l'équité et à des renseignements sur le comité pour l'équité en matière d'emploi, ainsi qu'à des ressources supplémentaires. Ils ont aussi la possibilité de formuler des commentaires.

L'importance du suivi

On communique à trois reprises avec les employés qui indiquent choisir de ne pas participer au sondage sur l'effectif ou qui ne répondent pas du tout afin de leur offrir l'occasion d'exprimer, s'il y a lieu, leurs préoccupations. D'autres renseignements sont également offerts. L'encouragement continu a permis à Spectra Energy d'accroître la participation au sondage.

Atteindre et dépasser les objectifs

Spectra Energy reconnaît les avantages offerts par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, mais l'entreprise est consciente que la réussite nécessite un investissement beaucoup plus important dans les initiatives d'équité en milieu de travail. En affectant un employé à temps plein pour faire progresser l'équité au sein de Spectra Energy, l'entreprise a pu se concentrer davantage sur l'élaboration d'approches nouvelles et créatives, ce qui lui a permis de récolter encore plus de bienfaits, tout en continuant à maintenir un avantage concurrentiel.

> « Les lois fournissent le strict minimum; c'est le point de départ minimum que les gens devraient respecter. Je crois que la seule différence est que les entreprises qui réussissent vont bien au-delà de ces lois. »
>
> - Bohdan Bodnar, vice-président des ressources humaines, Spectra Energy

Créer des outils

En 2005, Spectra Energy faisait partie d'un groupe d'employeurs qui a créé un nouveau partenariat parrainé par le Conseil pour le développement des ressources humaines autochtones du Canada, appelé Networks of Change. Cette initiative nationale favorise l'engagement du secteur des entreprises envers le recrutement, le maintien en poste et l'avancement des employés autochtones, grâce à l'élaboration d'outils efficaces destinés aux employeurs et visant à faire progresser l'inclusion des Autochtones dans le milieu de travail. Tous les employeurs auront éventuellement accès à ces outils en ligne.

Concilier les obligations professionnelles et personnelles

Spectra Energy a fait de la conciliation travail-vie personnelle une priorité. La représentation des femmes aux plus hauts rangs est évidente puisque ce sont des femmes qui président le secteur des transports de Spectra Energy de même que Union Gas, une des sociétés en propriété exclusive de l'entreprise. Ces deux présidentes ont tenu, à l'intention d'autres femmes de l'organisation, un séminaire sur leur propre avancement professionnel et sur les défis courants que doivent relever les parents dans leur milieu de travail. Ce séminaire a permis de sensibiliser les employées au fait qu'elles font face aux mêmes problèmes et aux mêmes préoccupations que les cadres supérieurs (p. ex., que faire lorsque votre enfant est malade et que vous devez assister à une réunion). Ce séminaire n'est qu'un parmi bien d'autres qui ont été présentés aux femmes chez Spectra Energy pour discuter des stratégies qui ont été utiles aux femmes pour faire avancer leur carrière.

Spectra Energy aide les femmes à retourner progressivement au travail après un congé de maternité. Par exemple, dans le cadre d'un projet pilote au bureau de Calgary, les femmes peuvent recommencer à travailler à raison de trois jours par semaine à la suite de leur congé. La semaine de travail augmente progressivement à quatre jours par semaine pour enfin revenir à un horaire à temps plein. Certaines femmes dans l'organisation travaillent des demi-journées ou prennent un jour de congé toutes les deux semaines afin de mieux équilibrer leurs obligations professionnelles et personnelles. Les employés peuvent travailler de la maison ou selon un horaire flexible. Spectra Energy a également retenu les services de Kids & Company afin d'offrir des services de garderie de dépannage à ses employés, les soulageant ainsi quelque peu du stress lorsque leurs enfants sont malades ou en relâche scolaire. Les employés de Spectra Energy qui reviennent d'un congé parental ont une place assurée pour leur enfant à la garderie de Kids & Company.

Relever les défis : Assurer un taux de participation élevé au sondage d'auto-identification

Communiquer l'engagement des cadres supérieurs

Spectra Energy a obtenu un taux de réponse élevé pour son sondage stratégique conçu pour promouvoir l'auto-identification. Le sondage, administré électroniquement, commence par un courriel du président à tous les employés. Le message présente l'engagement des cadres supérieurs envers les principes de l'équité en matière d'emploi et contient un lien menant au sondage. Ce message a permis au président de communiquer efficacement son engagement à l'égard du programme d'équité en matière d'emploi de l'organisation et de sensibiliser davantage les employés à l'importance de la question.

Se préparer à la pénurie de main-d'œuvre

Au cours des décennies à venir, le Canada fera probablement face à une pénurie de main-d'œuvre en raison du vieillissement de la population. Les taux de natalité plus faibles signifient que la croissance démographique stagnera. À mesure que vieilliront les membres de la génération du baby-boom, ces derniers seront moins susceptibles de participer au marché du travail, ce qui exercera des pressions à la baisse sur la croissance de l'effectif. L'immigration jouera un rôle de plus en plus important pour remédier à la pénurie de travailleurs qualifiés qui découlera de cette situation, et les employeurs devront miser sur les compétences des membres des groupes désignés afin de demeurer concurrentiels.

« Nous savons que la seule croissance qui survient au sein de la population canadienne est attribuable à l'arrivée de nouveaux immigrants. En conséquence, nous devons refléter l'ensemble des compétences qui arrivent de l'étranger afin de pouvoir miser efficacement sur elles… Nous désirons participer à l'établissement de partenariats avec un grand nombre de ces organismes qui parrainent les nouveaux arrivants au Canada afin de pouvoir mettre en évidence ce que nous avons à offrir… Cette démarche facilite notre travail. Lorsqu'on dit que cette approche est rationnelle sur le plan des affaires, cela signifie qu'elle se fonde à la fois sur la rentabilité et sur la nécessité de s'acquitter de ses responsabilités sociales. »

- Bohdan Bodnar, vice-président des ressources humaines,
Spectra Energy

Commencer dès maintenant

Spectra Energy a également créé des partenariats pour accroître le recrutement d'Autochtones. Northern Opportunities, un programme mis sur pied par la Duke Energy, une société dont Spectra Energy est issue, est un partenariat de districts scolaires et de collèges du nord-est de la Colombie-Britannique, de collectivités et d'entreprises autochtones. Ce programme tente de favoriser un cheminement continu de l'école secondaire à une formation postsecondaire dans un métier ou une technologie, puis à une carrière. Les employeurs offrent aux étudiants une formation en atelier, par exemple en soudure ou en techniques des centrales électriques, afin de les préparer au marché du travail. Alors que des employeurs comme Spectra Energy sont confrontés à une pénurie de main-d'œuvre dans le nord de la Colombie-Britannique, ce programme leur permet d'établir un contact avec des employés éventuels dès leur jeune âge et de les encourager à poursuivre une carrière dans l'industrie pétrolière et gazière et les industries dérivées. L'investissement initial de l'entreprise, à hauteur de 1,88 million de dollars, devrait porter fruit puisque les jeunes recrues sont formées selon les besoins particuliers de l'organisation, ce qui devrait aussi être avantageux pour la collectivité.

« Les sociétés progressistes comprennent que **valoriser la diversité** est non seulement une responsabilité sociale pour l'employeur, mais aussi une stratégie d'entreprise judicieuse. Au cours de la prochaine décennie, les gens faisant partie des groupes désignés représenteront un pourcentage important du nouveau marché du travail. Les employeurs progressistes savent qu'ils ont besoin de ce nouveau marché du travail pour satisfaire leurs besoins en main-d'œuvre. En améliorant leur stratégie traditionnelle de recrutement **maintenant**, ils feront en sorte que leur société sera en mesure de relever les défis de l'avenir. »

- Equitek Employment Equity Solutions
www.equitek.ca

Spectra Energy participe également au programme d'expérience de travail pour les immigrants du Bow Valley College de Calgary, en Alberta. Ce programme offre une formation intensive de dix semaines relative à l'emploi pour les immigrants qualifiés, suivie d'une période de six semaines de travail non rémunéré. Les étudiants obtiennent des références d'un employeur canadien, alors que l'employeur hôte bénéficie sans aucun frais de l'expérience et de l'expertise internationales d'un étudiant grandement motivé.

Bien que le Bow Valley College mette l'accent sur le fait que les employeurs ne sont pas obligés d'embaucher les étudiants après leur stage de six semaines, Spectra Energy a retiré des avantages en maintenant en poste certains de ces étudiants. Le personnel embauché par le truchement de ce programme semble habituellement apprécier les possibilités d'emploi et demeurer avec l'employeur pour une période plus longue, ce qui améliore le taux de maintien de l'effectif de l'employeur.

Prendre l'initiative

Spectra Energy a été témoin du succès du programme du Bow Valley College. Ce programme était cependant restreint à la province de l'Alberta. Reconnaissant rapidement le potentiel de programmes similaires dans d'autres provinces, Spectra Energy a approché S.U.C.C.E.S.S., un organisme de services sociaux et d'immigration sans but lucratif en Colombie-Britannique, et lui a proposé de créer un programme semblable. En somme, l'organisme formera les immigrants pour qu'ils satisfassent les besoins particuliers de Spectra Energy, et ils seront plus tard envoyés dans le nord de la Colombie-Britannique pour acquérir une expérience de travail.

Chapitre 6 : Équité en matière d'emploi - Modèles à suivre

Ce chapitre présente deux employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale qui ont fait preuve d'un engagement exemplaire envers les principes et les buts de l'équité en matière d'emploi. Spectra Energy et Citibank Canada ont été sélectionnées en raison de leurs notations et de leur indice de conformité du rapport pour 2005, ainsi que pour les initiatives d'équité en matière d'emploi décrites dans leurs comptes rendus narratifs. Les méthodes uniques employées par les deux organisations pour relever un des principaux défis auxquels font face les employeurs – vaincre la résistance des employés à l'auto-identification – sont décrites dans ce chapitre.

Les représentants du Programme du travail de Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) ont rencontré ces employeurs pour déterminer les facteurs qui contribuent au succès de leurs programmes d'équité en matière d'emploi.

6.1 Réussite dans le secteur des transports

Spectra Energy (et les sociétés dont elle est issue), un employeur qui recueille, traite et livre du gaz naturel, présente des rapports annuels en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* depuis dix-huit ans et a remporté un succès considérable au cours de ces années.

Raison sociale : Westcoast Energy Inc.
Nom de l'entreprise : Spectra Energy
Secteur : Transports
Secteur d'activité : Transport de gaz naturel par pipelines
Nombre d'employés : 858
Siège social : Calgary (Alberta)

Combler les écarts grâce à des partenariats

Relations communautaires

Spectra Energy attribue une bonne partie de son succès relatif à l'équité en matière d'emploi aux partenariats de longue date que l'entreprise a établis avec les organisations communautaires qui représentent ou soutiennent les membres des groupes désignés. Les communications ciblées par l'entremise de ces partenariats ont permis à Spectra Energy de réduire considérablement les écarts déterminés par ses analyses sur l'effectif, en offrant davantage de possibilités d'emploi aux membres des groupes désignés. Une de ces organisations, Equitek Employment Equity Solutions, pionnière de l'établissement stratégique d'un bassin de main-d'œuvre diversifiée, distribue des avis de postes vacants à plus de 250 organisations de groupes désignés.

Bradley Air Services a lancé un nouveau site Web convivial comprenant des renseignements en inuktitut. Ce site permet aux employés actuels et éventuels de mieux comprendre les activités de l'organisation, notamment ses fonctions de recrutement.

De nombreux employeurs ont mis en œuvre des mesures novatrices et efficaces au cours de l'année 2005. Ces employeurs méritent à la fois reconnaissance et éloges pour leur engagement soutenu à l'égard de l'équité en matière d'emploi. Il est évident que leurs efforts ont contribué au succès de leur plan d'équité en matière d'emploi, ainsi qu'à l'amélioration annuelle de la représentation des membres des groupes désignés au sein de la main-d'œuvre canadienne.

Consultations

La plupart des employeurs ont consulté leurs employés par la voie de comités sur l'équité en matière d'emploi composés de représentants de la direction et d'employés ayant différents antécédents et provenant de tous les différents niveaux professionnels.

Certains employeurs ont utilisé les consultations afin d'obtenir la rétroaction des employés sur des questions particulières relatives à l'équité en matière d'emploi. Les sujets couramment discutés comprenaient l'accessibilité des immeubles, les politiques et pratiques (p. ex., politiques d'adaptation et pratiques d'embauche), la satisfaction du personnel, la perception des employés de la culture du milieu de travail et du moral de l'effectif, et les éléments qui gagneraient à être améliorés.

sentaient harcelés ou qui croyaient faire l'objet de discrimination dans leur milieu de travail. Cette initiative a offert aux employés la possibilité d'aider leurs pairs et a fait en sorte que les employés soient à l'aise d'aborder les problèmes liés au harcèlement et à la discrimination.

Mesures d'adaptation

Les mesures d'adaptation sont essentielles à l'intégration des membres des groupes désignés au sein d'une organisation. Les initiatives d'adaptation en 2005 comprenaient des horaires flexibles, le travail à domicile, des évaluations et recommandations en matière d'ergonomie, ainsi que l'auto organisation des horaires. Les programmes de formation pour les employés revenant au travail après une invalidité de longue ou de courte durée se sont avérés efficaces pour les réintégrer au sein de l'effectif.

La Banque MBNA Canada, par exemple, a intégré une forme unique d'adaptation en mettant une salle de recueillement multiconfessionnelle à la disposition des employés qui souhaitent aller s'y recueillir ou prier. De plus, la Banque a aussi offert des programmes spéciaux aux mères en congé de maternité, qui portaient sur la santé et le bien-être, la nutrition et la bonne forme physique. Ces deux stratégies se sont révélées être des moyens très efficaces d'adaptation pour les membres des groupes désignés.

De nombreuses descriptions de fonctions chez American Airlines ont été mises à jour en 2005 afin d'y inclure un résumé des exigences physiques des emplois. Cette information est très utile pour les adaptations physiques visant les nouveaux employés et les employés déjà en poste qui sont confrontés à des incapacités temporaires ou permanentes.

American Airlines, Inc.

L'Ontario Power Generation a adapté son environnement aux femmes en aménageant deux garderies en milieu de travail pour les enfants de son personnel. Cette initiative permet aux femmes de retourner au travail, tandis que leurs enfants bénéficient de services de garde de qualité, abordables et facilement accessibles.

La Monnaie royale canadienne a mis en place des mesures d'adaptation à l'intention des employés handicapés dans ses usines d'Ottawa et de Winnipeg, en fournissant des appareils de communication sans fil aux membres du personnel ayant une déficience auditive. Ces appareils sont conçus pour être utilisés en cas d'urgence, et ils permettent de communiquer à partir de n'importe quel endroit, comme un téléphone cellulaire. Les employés malentendants se sentent ainsi en sécurité et à l'aise de travailler à la Monnaie royale du Canada.

ressources humaines de la Banque TD a aussi été formé sur la façon de recruter des employés autochtones et de les maintenir en poste.

La Banque Scotia a présenté des ressources uniques pour la formation et le perfectionnement avec sa campagne sur l'avancement des femmes. Le programme comprenait des activités telles que le réseautage, le mentorat et le perfectionnement professionnel pour les femmes travaillant à la Banque. Toutes les ressources du programme étaient facilement accessibles sur le site intranet. La Scotia Women's Connection, une initiative dérivée de la stratégie sur l'avancement des femmes (Advancement of Women Strategy), a également aidé les femmes à connaître les nouvelles possibilités qui leur sont offertes, tisser des liens et accroître leur visibilité, tout en rehaussant le profil de l'organisation.

Maintien en poste et cessation d'emploi

En 2005, de nombreux employeurs ont concentré leur attention sur les stratégies de maintien en poste et de cessation d'emploi. Les activités comprenaient la distribution de sondages d'opinion à tous les membres de leur effectif et la collecte de renseignements essentiels sur le degré de satisfaction et le moral des employés. Parmi les nombreux points abordés, les sondages comprenaient des questions sur les obstacles perçus et réels auxquels sont confrontés les membres des groupes désignés au sein de leur organisation. Ces sondages anonymes et volontaires ont fourni aux employeurs l'information dont ils avaient besoin pour mettre au point leur stratégie de maintien en poste.

Par exemple, Exportation et développement Canada a fait preuve de créativité en utilisant les résultats de son sondage d'opinion pour déterminer les obstacles auxquels faisaient face les membres des groupes désignés de leur effectif. Les gestionnaires ont travaillé en collaboration étroite avec un consultant externe afin de comprendre les obstacles à l'équité en matière d'emploi cités dans les sondages. Des groupes de discussion réunissant des employés, ainsi que des entrevues privées menées dans diverses langues et sous le couvert de la confidentialité, ont aussi été organisés pour déterminer de façon précise les causes de ces obstacles et les solutions pour les supprimer.

TransX Ltd. a adopté une stratégie créative de maintien en poste, en 2005, en mettant en place une ligne téléphonique anonyme pour permettre aux employés de communiquer à la direction les problèmes liés à la sécurité et au harcèlement. Cette stratégie a permis à la fois de créer un climat de confiance pour tous les employés qui désirent souligner des problèmes relatifs à l'équité en matière d'emploi à la direction, et d'éviter que des employés quittent l'organisation en raison d'un manque de sensibilisation de l'employeur.

Afin de maintenir en poste ses employés importants, Corus Entertainment Inc. a mis en place une équipe de conseillers bénévoles sur le harcèlement à l'échelle de l'organisation. Chaque conseiller formé par un consultant externe était disponible pour aider ses collègues qui se

L'Ontario Power Generation a concentré ses efforts sur les initiatives de recrutement axées sur l'équité en matière d'emploi, en révisant ses pratiques de sélection, d'évaluation et d'entrevue. L'entreprise a également offert une trousse d'outils de recrutement aux gestionnaires participant au processus d'embauche. La trousse d'outils, que l'on peut trouver sur le site intranet des employés, comprend un guide détaillé sur la sélection impartiale.

Les salons de l'emploi spécialisés ont été une méthode de recrutement fructueuse pour les employeurs tout au long de l'année 2005. Les employeurs qui ont participé à de tels salons ont trouvé que leurs efforts étaient récompensés par un plus grand nombre de candidats faisant partie des groupes désignés et, par conséquent, par un bassin plus vaste d'employés éventuels. La participation aux salons de l'emploi axés sur la diversité s'est avérée être un moyen simple et efficace de rencontrer des membres compétents des groupes désignés. Certains employeurs qui n'ont pas eu accès à des salons de l'emploi spécialisés ont trouvé que le fait de cibler les groupes minoritaires d'étudiants, dans le cadre de leurs campagnes de recrutement sur les campus, était une façon efficace d'entrer directement en contact avec les jeunes membres des groupes désignés.

En 2005, CTV Inc. - MCTV a réalisé une vidéo promotionnelle unique à l'appui de ses campagnes de recrutement. La vidéo présentait des témoignages de cadres supérieurs et d'employés autochtones, ainsi qu'une couverture médiatique des questions autochtones. Elle a été présentée à toutes les activités de recrutement et tous les salons de l'emploi et autres événements pertinents. La vidéo a permis de joindre les membres de la population autochtone canadienne, et elle les a encouragés à présenter leur candidature à CTV Inc. - MCTV.

Formation et perfectionnement

De nombreux employeurs ont offert des possibilités de formation et de perfectionnement à leurs employés, en 2005, afin de supprimer les obstacles à l'avancement professionnel pour les membres des groupes désignés. Des séances de formation sur la diversité culturelle et un milieu de travail sans racisme ont permis de conscientiser les gestionnaires et le personnel aux milieux de travail équitables. Les employeurs ont affirmé que le taux de réussite de ces programmes de formation était plus élevé lorsqu'ils étaient offerts durant le processus d'orientation.

Un employeur a offert des séances d'entrevues simulées pour aider à l'avancement professionnel des employés handicapés. Ces employés ont indiqué que la formation leur avait apporté les compétences et l'assurance dont ils avaient besoin pour réussir une entrevue professionnelle.

Afin de perfectionner les compétences du personnel des ressources humaines et l'efficacité de leurs campagnes de recrutement, la Banque TD a visité le Grand River Employment and Training Centre, situé dans la réserve des Six-Nations. Cette rencontre a permis à la Banque d'élargir ses connaissances sur les programmes et les services offerts par le Centre et de faire la promotion des carrières au sein des banques auprès des Autochtones. Le personnel des

Milieu favorable à l'équité

Les employeurs ont affirmé que le fait d'inclure l'égalité dans la culture de l'entreprise a amélioré leur milieu de travail et créé un environnement de travail sécuritaire favorisant l'intégration. Dans de nombreux cas, un environnement équitable a accru la productivité et amélioré le bien-être général des employés.

Les employeurs ont créé un environnement équitable par différents moyens ingénieux au cours de 2005, année sur laquelle porte le rapport. De nombreux employeurs ont distribué à tous leurs employés des calendriers multiculturels soulignant les fêtes multiconfessionnelles, ce qui a favorisé une meilleure compréhension et une plus grande appréciation des diverses fêtes et célébrations. Des journées culturelles comprenant des repas partage, des concerts et des volets artistiques ont également permis de célébrer les différents milieux d'origine et les diverses appartenances ethniques des employés. Quelques employeurs ont aussi célébré des journées nationales avec leurs employés, comme la Journée nationale des Autochtones ou la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, et sensibilisé leur effectif aux obstacles que les membres des groupes désignés peuvent avoir à surmonter.

Par exemple, la Société canadienne d'hypothèques et de logement a invité des conférenciers des Nations mohawk et huronne afin de sensibiliser davantage les employés aux obstacles à l'emploi auxquels se heurtent les Autochtones au Canada.

Recrutement

En 2005, les stratégies de recrutement sont demeurées des moyens privilégiés pour favoriser l'intégration des membres des groupes désignés dans l'effectif canadien. Les employeurs ont affirmé que les programmes de sensibilisation ont facilité les processus d'embauche en élargissant le bassin de candidats pour y inclure des membres des groupes désignés. L'établissement de partenariats avec les organismes communautaires s'est avéré être un moyen efficace d'entrer en contact avec les populations des groupes désignés au Canada.

Persona Communications Corp., par exemple, a mis en œuvre une stratégie de recrutement particulière, en 2005, en établissant un partenariat avec le Conseil Canadien de la Réadaptation et du Travail afin d'offrir une formation en cours d'emploi et des possibilités de bénévolat aux personnes handicapées. Ce programme a offert une occasion aux employés éventuels d'accroître leur employabilité, tout en les aidant à obtenir un emploi intéressant et équitable.

La SRC-Nord a adopté des stratégies de recrutement novatrices en annonçant des postes vacants en langue autochtone dans les magazines et les journaux autochtones, et en envoyant la liste des postes offerts par télécopieur aux petites collectivités nordiques.

Société Radio-Canada

Chapitre 5 : Reconnaître l'excellence – Bonnes pratiques

La Loi sur l'équité en matière d'emploi *exige que les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État présentent un compte rendu narratif qui décrit les mesures prises pour éliminer les obstacles auxquels font face les membres des groupes désignés dans leur milieu de travail. Ce chapitre présente un aperçu des bonnes pratiques mises en œuvre par les employeurs en 2005 en ce qui a trait aux catégories suivantes : communications, milieu favorable à l'équité, recrutement, formation et perfectionnement, maintien en poste et cessation d'emploi, mesures d'adaptation et consultations.*

Communications

Les employeurs ont, selon leurs déclarations, mis en œuvre une grande variété de mesures créatives et uniques pour démontrer leur engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi à leurs employés. La communication des politiques et des pratiques relatives à un milieu de travail équitable entraîne souvent une compréhension accrue des buts de l'équité en matière d'emploi et augmente fréquemment la participation à des campagnes de déclaration volontaire. Les communications efficaces sont essentielles au succès de tout plan d'équité en matière d'emploi.

Les sites intranet désignés pour les employés sont devenus des moyens de communication courants et efficaces pour les employeurs en 2005. Les communications par le truchement des sites intranet ont permis de faire en sorte que l'information et les ressources soient rapidement utilisables et facilement accessibles pour tous les employés. Les employeurs ont offert sur leurs sites intranet une mine de renseignements sur les pratiques favorisant l'équité en milieu de travail. Parmi les exemples cités, on compte des politiques et procédures relatives à l'équité en matière d'emploi, des messages de la haute direction, des mythes et réalités, des ressources d'apprentissage et des articles sur la diversité.

Les communications étaient particulièrement efficaces lorsqu'elles provenaient des cadres supérieurs. En 2005, de nombreux employeurs ont organisé des séances de discussion où les cadres supérieurs et les employés pouvaient échanger longuement sur les politiques et des pratiques relatives à l'équité en matière d'emploi. Ces réunions ont permis un dialogue ouvert avec les employés et se sont révélées efficaces pour livrer les messages et recevoir des commentaires.

> Grâce à la formation et aux communications, nous avons continué d'augmenter les niveaux de sensibilisation envers les personnes handicapées au sein de TD, y compris parmi la haute direction. Durant les réunions tenues tout au long de l'année, notre conseil sur la diversité des ressources humaines a discuté de sujets et partagé des expériences réussies sur la façon d'attirer, de maintenir en poste et de recruter des personnes handicapées. Notre division eBank a élaboré une vidéo pour présenter les fonctions quotidiennes d'un certain nombre de titulaires de postes au sein du centre d'appels afin de permettre d'établir des attentes.
>
> La Banque Toronto Dominion

Tableau 4.4
La part des membres des minorités visibles recrutés dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	2001		2004		2005	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	3 971	13,8	4 518	21,4	4 888	19,3
Communications	4 394	16,0	4 504	15,3	4 756	16,6
Transports	3 744	10,6	3 432	13,5	4 347	14,8
Autres	393	8,7	437	11,0	706	13,4
Tous les secteurs	**12 502**	**13,0**	**12 891**	**16,1**	**14 697**	**16,6**

* La « part » est le pourcentage des embauches totales parmi les membres d'un groupe désigné.
Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.

Tableau 4.5
La part des membres des minorités visibles ayant fait l'objet d'une cessation d'emploi dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	2001		2004		2005	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	3 479	13,8	3 385	16,8	4 480	19,6
Communications	2 899	12,8	3 823	16,4	5 280	16,4
Transports	2 088	8,3	2 430	10,6	3 103	11,9
Autres	501	6,6	330	8,8	600	12,0
Tous les secteurs	**8 967**	**11,1**	**9 968**	**14,2**	**13 463**	**15,7**

* La « part » est le pourcentage des licenciements totaux parmi les membres d'un groupe désigné.
Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.

Tableau 4.6
La part des membres des minorités visibles ayant obtenu une promotion dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	2001		2004		2005	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	5 205	18,9	5 799	25,6	6 409	26,8
Communications	1 228	11,9	1 415	15,7	1 486	14,9
Transports	486	6,3	368	7,5	636	10,4
Autres	356	9,2	353	11,0	402	12,1
Tous les secteurs	**7 275**	**14,7**	**7 935**	**20,0**	**8 933**	**20,6**

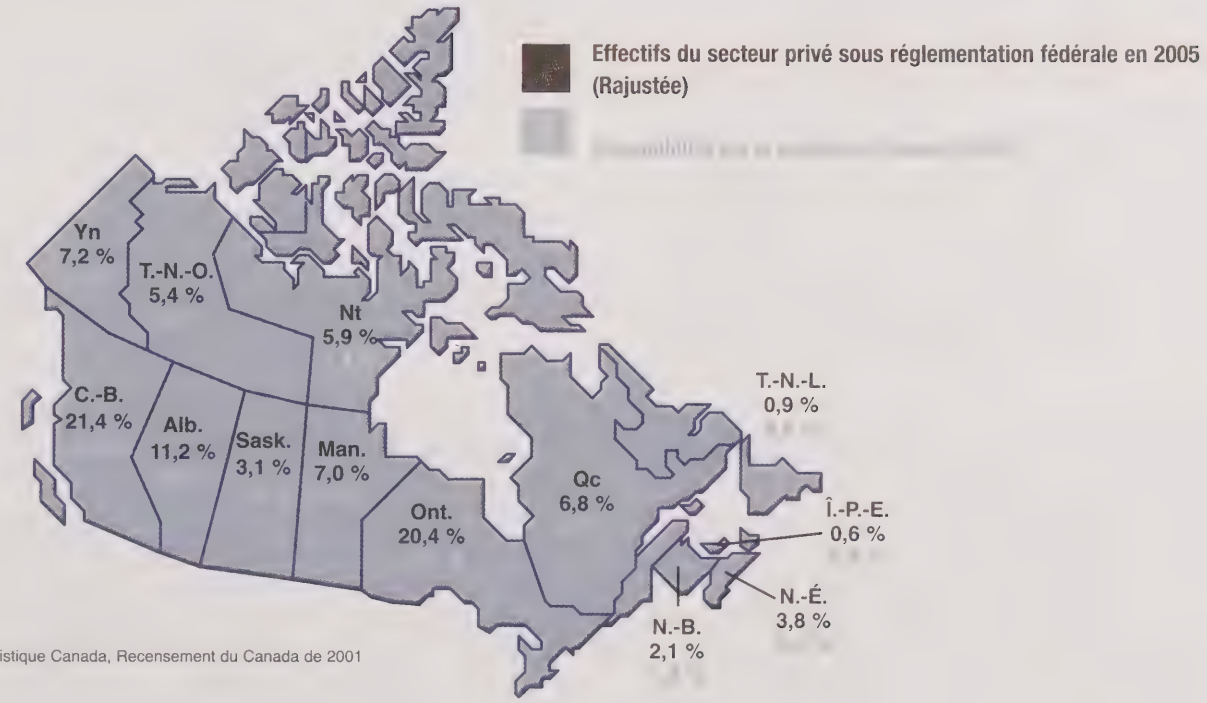
* La « part » est le pourcentage des promotions totales accordées aux membres d'un groupe désigné.
Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.

Tableau 4.3
Membres des minorités visibles dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon les catégories professionnelles sélectionnées*

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Représentation**			Disponibilité***
	2001	2004	2005	2001
	%	%	%	%
Cadres supérieurs	3,9	4,8	5,5	8,2
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	8,9	11,0	11,8	11,8
Professionnels	16,7	19,6	20,4	13,8
Personnel de bureau	14,4	17,1	17,7	12,7
CPÉME restantes	8,2	10,2	11,0	12,6
Total	**11,8**	**14,1**	**14,8**	**12,6**

* Les employeurs produisent des rapports en fonction de 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME). Le présent tableau montre des CPÉME choisies qui présentent des écarts importants entre la représentation et la disponibilité des membres des minorités visibles.
** Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.
*** Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2001

Graphique 4.1
Représentation (2005) et disponibilité (2001) des membres des minorités visibles dans le secteur privé selon les régions



* Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2001

Tableau 4.1
Membres des minorités visibles au sein des effectifs de tous les employeurs régis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Employeurs	Rajustée			Non rajustée		
	2004	2005		2004	2005	
	R* %	R* %	D** %	R* %	R* %	D** %
Total du secteur privé	**14,1**	**14,8**	**12,6**	**13,3**	**14,1**	**12,6**
Fonction publique fédérale				7,8	8,1	10,4
Employeurs distincts†				10,8	11,3	12,6
Autres employeurs du secteur public‡				2,7	3,0	10,3
Total du secteur public				**6,5**	**7,0**	**10,8**
Grand total des deux secteurs				**10,9**	**11,6**	**12,0**

* « R » s'entend du pourcentage de représentation des groupes désignés respectifs de tous les employés au sein de l'effectif des employeurs. Les données sur le secteur privé sous réglementation fédérale sont recueillies sur la base de l'année civile par le Programme du travail du ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada (RHDSC), tandis que celles qui portent sur le secteur public fédéral sont recueillies sur la base de l'exercice financier (du 1er avril 2003 au 31 mars 2004 et du 1er avril 2004 au 31 mars 2005) par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC).

** « D » représente le pourcentage de disponibilité dans la population active qui a été établi à partir du Recensement du Canada de 2001 effectué par Statistique Canada. La disponibilité dans la population active pour la fonction publique fédérale est une prévision de l'AGRHFPC qui se fonde sur les professions au sein de l'effectif canadien qui correspondent aux professions des citoyennes et citoyens canadiens seulement (excluant les résidents permanents). La disponibilité chez les autres employeurs du secteur public se fonde sur les données relatives aux citoyennes et citoyens canadiens. Les statistiques sur la disponibilité totale ont été pondérées.

† Les employeurs distincts sont des organismes du secteur public fédéral qui comptent un minimum de 100 employés figurant dans la liste de l'Annexe I de la Partie II de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (p. ex., l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada).

‡ Les autres employeurs du secteur public comprennent les Forces canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada.

Tableau 4.2
Représentation des membres des minorités visibles dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	Rajustée						Non rajustée			
	2001		2004		2005		1987	2001	2004	2005
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	%	%	%	%
Banques	33 462	17,2	40 192	21,8	43 268	22,9	9,5	17,1	21,8	22,8
Communications	20 597	10,5	25 862	12,2	26 440	12,5	4,0	10,8	12,2	12,6
Transports	12 000	7,7	13 627	8,8	15 217	9,6	2,6	7,6	8,4	9,1
Autres	3 381	7,9	3 725	8,6	4 291	9,6	2,6	7,7	6,4	8,3
Tous les secteurs	**69 440**	**11,8**	**83 406**	**14,1**	**89 216**	**14,8**	**5,0**	**11,7**	**13,3**	**14,1**

* Des écarts peuvent survenir par rapport aux données déclarées antérieurement en raison des ajouts faits aux bases de données ou des rajustements effectués aux rapports des employeurs après les délais de publication.

Chapitre 4 : Membres des minorités visibles

Le présent chapitre fournit des données sur la situation d'emploi des membres des minorités visibles dans les différents effectifs régis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.[14] *Les conclusions principales tirées de l'an 2005 y sont comparées à celles de l'année précédente et, quand les données sont disponibles, à celles de 2001 et de 1987.*[15]

Points saillants

- De 2004 à 2005, la représentation des membres des minorités visibles a augmenté dans le **secteur privé fédéral** comme dans le **secteur public fédéral**. Leur représentation reste supérieure à leur disponibilité dans le **secteur privé sous réglementation fédérale.** Dans le **secteur public fédéral,** leur représentation est nettement inférieure à leur disponibilité (tableau 4.1).[16]
- La représentation des membres des minorités visibles a augmenté dans chacun des domaines du **secteur privé sous réglementation fédérale** depuis 2001. Toutefois, ils sont nettement surreprésentés dans le secteur bancaire (tableau 4.2).
- Dans le **secteur privé sous réglementation fédérale**, la représentation des membres des minorités visibles a augmenté dans toutes les catégories professionnelles entre 2001 et 2005. Leur représentation correspondait à la disponibilité ou était supérieure à celle-ci pour les postes de cadres intermédiaires et de professionnels en 2005; toutefois, leur représentation parmi les cadres supérieurs reste nettement inférieure à la disponibilité (tableau 4.3).
- La part des membres des minorités visibles embauchés, en cessation d'emploi et promus dans le **secteur privé sous réglementation fédérale** a augmenté sensiblement depuis 2001 (tableaux 4.4 à 4.6).

14 Veuillez vous reporter à l'**annexe B** pour obtenir les données sur les membres des minorités visibles qui font partie de l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État, et à l'**annexe C** pour obtenir les données sur les membres des minorités visibles qui font partie de l'effectif du secteur public régi par la Loi.

15 Les tableaux de cette partie du rapport montrent des comparaisons entre les données rajustées et non rajustées des employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État. Les données rajustées portent sur les employés de la même population d'employeurs (322) qui a produit des rapports chaque année depuis 2001 (les employeurs qui ont présenté un rapport pour la première fois après 2000 sont exclus). Les données non rajustées portent sur tous les employés qui ont fait l'objet de rapports au cours de l'année donnée (tous les employeurs sont inclus dans les comparaisons d'une année à l'autre).

16 Pour mesurer les progrès réalisés par les membres des minorités visibles désignées dans la Loi, leur représentation est comparée à leur disponibilité dans la population active. Les données sur la disponibilité sont tirées des recensements effectués par Statistique Canada tous les cinq ans. Il y a donc un décalage dans la mesure des écarts de représentation. Par exemple, la représentation pour 2005 est comparée aux données sur la disponibilité tirées du Recensement du Canada de 2001.

Tableau 3.4
La part des personnes handicapées recrutées dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	2001		2004		2005	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	223	0,8	354	1,7	379	1,5
Communications	255	0,9	290	1,0	283	1,0
Transports	656	1,9	326	1,3	355	1,2
Autres	54	1,2	33	0,8	55	1,0
Tous les secteurs	**1 188**	**1,2**	**1 003**	**1,3**	**1 072**	**1,2**

* La « part » est le pourcentage des embauches totales parmi les membres d'un groupe désigné.
Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.

Tableau 3.5
La part des personnes handicapées ayant fait l'objet d'une cessation d'emploi dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	2001		2004		2005	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	469	1,9	426	2,1	694	3,0
Communications	428	1,9	494	2,1	639	2,0
Transports	427	1,7	482	2,1	504	1,9
Autres	246	3,2	84	2,2	106	2,1
Tous les secteurs	**1 570**	**1,9**	**1 486**	**2,1**	**1 943**	**2,3**

* La « part » est le pourcentage des licenciements totaux parmi les membres d'un groupe désigné.
Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.

Tableau 3.6
La part des personnes handicapées ayant obtenu une promotion dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	2001		2004		2005	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	526	1,9	485	2,1	489	2,0
Communications	191	1,9	174	1,9	171	1,7
Transports	168	2,2	95	1,9	128	2,1
Autres	76	2,0	47	1,5	76	2,3
Tous les secteurs	**961**	**1,9**	**801**	**2,0**	**864**	**2,0**

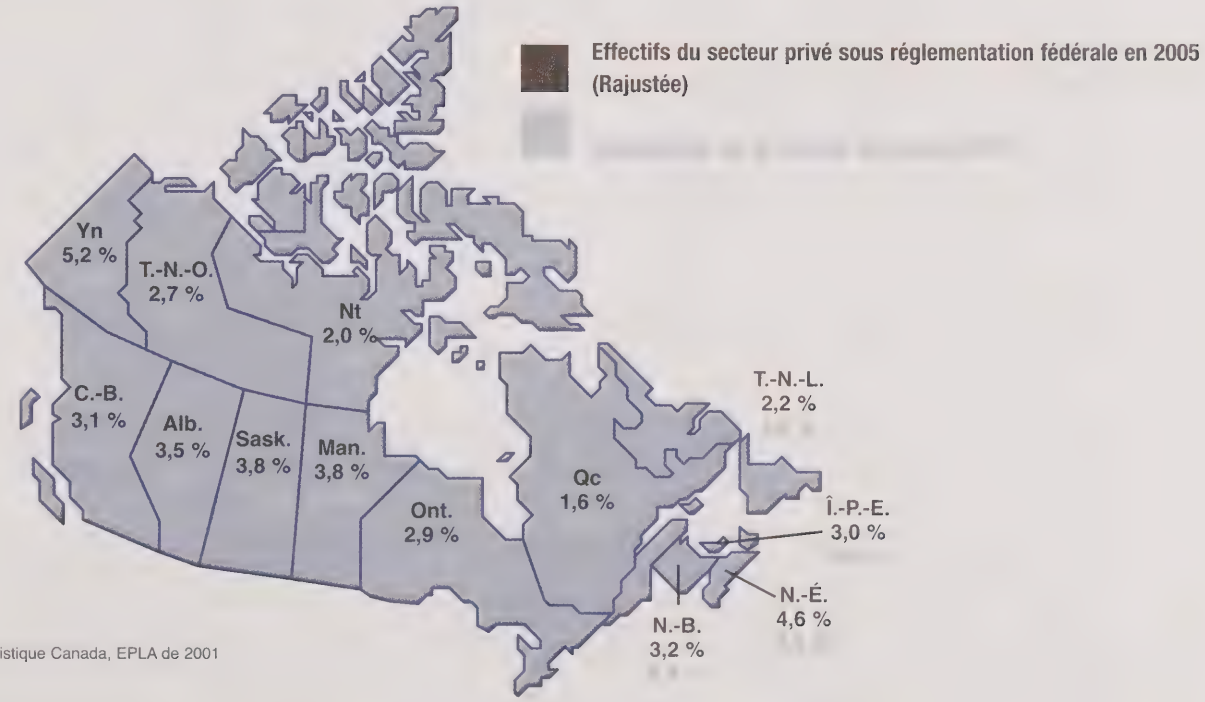
* La « part » est le pourcentage des promotions totales accordées aux membres d'un groupe désigné.
Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.

Tableau 3.3
Personnes handicapées dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon les catégories professionnelles sélectionnées*

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Représentation**			Disponibilité***
	2001	2004	2005	2001
	%	%	%	%
Cadres supérieurs	1,9	2,6	2,7	2,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1,9	2,2	2,6	2,5
Surveillants	2,0	2,7	2,8	2,0
CPÉME restantes	2,4	2,7	2,9	4,4
Total	**2,3**	**2,7**	**2,8**	**5,3**

* Les employeurs produisent des rapports en fonction de 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME). Le présent tableau montre des CPÉME choisies qui présentent des écarts importants entre la représentation et la disponibilité des personnes handicapées.
** Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.
*** Source : Statistique Canada, EPLA de 2001

Graphique 3.1
Représentation (2005) et disponibilité (2001) des personnes handicapées dans le secteur privé selon les régions



* Source : Statistique Canada, EPLA de 2001

Tableau 3.1
Personnes handicapées au sein des effectifs de tous les employeurs régis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Employeurs	Rajustée 2004 R* %	Rajustée 2005 R* %	Rajustée 2005 D** %	Non rajustée 2004 R* %	Non rajustée 2005 R* %	Non rajustée 2005 D** %
Total du secteur privé	**2,7**	**2,8**	**5,3**	**2,5**	**2,7**	**5,3**
Fonction publique fédérale				5,7	5,8	3,6
Employeurs distincts†				4,8	4,9	5,3
Autres employeurs du secteur public‡				1,8	1,6	5,3
Total du secteur public				**4,1**	**4,2**	**4,5**
Grand total des deux secteurs				**3,1**	**3,2**	**5,0**

* « R » s'entend du pourcentage de représentation des groupes désignés respectifs de tous les employés au sein de l'effectif des employeurs. Les données sur le secteur privé sous réglementation fédérale sont recueillies sur la base de l'année civile par le Programme du travail du ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada (RHDSC), tandis que celles qui portent sur le secteur public fédéral sont recueillies sur la base de l'exercice financier (du 1er avril 2003 au 31 mars 2004 et du 1er avril 2004 au 31 mars 2005) par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC).

** « D » représente le pourcentage de disponibilité dans la population active qui a été établi à partir de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2001 effectuée par Statistique Canada. La disponibilité dans la population active pour la fonction publique fédérale est une prévision de l'AGRHFPC qui se fonde sur les professions au sein de l'effectif canadien qui correspondent aux professions des citoyennes et citoyens canadiens seulement (excluant les résidents permanents). La disponibilité chez les autres employeurs du secteur public se fonde sur les données relatives aux citoyennes et citoyens canadiens. Les statistiques sur la disponibilité totale ont été pondérées.

† Les employeurs distincts sont des organismes du secteur public fédéral qui comptent un minimum de 100 employés figurant dans la liste de l'Annexe I de la Partie II de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (p. ex., l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada).

‡ Les autres employeurs du secteur public comprennent les Forces canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada.

Tableau 3.2
Représentation des personnes handicapées dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	Rajustée 2001 Nbre	Rajustée 2001 %	Rajustée 2004 Nbre	Rajustée 2004 %	Rajustée 2005 Nbre	Rajustée 2005 %	Non rajustée 1987 %	Non rajustée 2001 %	Non rajustée 2004 %	Non rajustée 2005 %
Banques	3 900	2,0	5 249	2,9	6 223	3,3	1,8	2,0	2,8	3,3
Communications	4 781	2,4	5 425	2,6	5 514	2,6	1,4	2,3	2,5	2,6
Transports	3 950	2,5	3 966	2,6	4 132	2,6	1,4	2,4	2,4	2,4
Autres	1 202	2,8	1 196	2,8	1 234	2,8	2,3	2,7	2,2	2,4
Tous les secteurs	**13 833**	**2,3**	**15 836**	**2,7**	**17 103**	**2,8**	**1,6**	**2,3**	**2,5**	**2,7**

* Des écarts peuvent survenir par rapport aux données déclarées antérieurement en raison des ajouts faits aux bases de données ou des rajustements effectués aux rapports des employeurs après les délais de publication.

Chapitre 3 : Personnes handicapées

Le présent chapitre fournit des données sur la situation d'emploi des personnes handicapées dans les différents effectifs régis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.[11] *Les conclusions principales tirées de l'an 2005 y sont comparées à celles de l'année précédente et, quand les données sont disponibles, à celles de 2001 et de 1987.*[12]

Points saillants

- De 2004 à 2005, la représentation des personnes handicapées a légèrement augmenté, mais elle est restée inférieure à leur disponibilité dans le **secteur privé fédéral** comme dans le **secteur public fédéral** (tableau 3.1).[13]
- L'effectif de la **fonction publique** fédérale se démarque avec une représentation bien supérieure à la disponibilité en 2003-2004 et en 2004-2005 (tableau 3.1).
- La représentation des personnes handicapées a augmenté considérablement dans le secteur bancaire au fil du temps, mais elle est restée relativement stable dans les domaines restants du **secteur privé sous réglementation fédérale** (tableau 3.2).
- Entre 2001 et 2005, la représentation des personnes handicapées a augmenté et correspondait à la disponibilité des postes de cadres supérieurs et intermédiaires ainsi que des postes de supervision dans le **secteur privé sous réglementation fédérale** (tableau 3.3). Toutefois, les personnes handicapées restent sous-représentées dans toutes les autres catégories professionnelles.
- La part des personnes handicapées embauchées et promues dans le **secteur privé sous réglementation fédérale** est restée assez stable (tableaux 3.4 et 3.6), tandis que la part des personnes handicapées ayant quitté l'effectif a augmenté de façon importante au fil du temps (tableau 3.5).

11 Veuillez vous reporter à l'**annexe B** pour obtenir les données sur les personnes handicapées qui font partie de l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État, et à l'**annexe C** pour obtenir les données sur les personnes handicapées qui font partie de l'effectif du secteur public régi par la Loi.

12 Les tableaux de cette partie du rapport montrent des comparaisons entre les données rajustées et non rajustées des employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État. Les données rajustées portent sur les employés de la même population d'employeurs (322) qui a produit des rapports chaque année depuis 2001 (les employeurs qui ont présenté un rapport pour la première fois après 2000 sont exclus). Les données non rajustées portent sur tous les employés qui ont fait l'objet de rapports au cours de l'année donnée (tous les employeurs sont inclus dans les comparaisons d'une année à l'autre).

13 Pour mesurer les progrès réalisés par les personnes handicapées désignées dans la Loi, leur représentation est comparée à leur disponibilité dans la population active. Les données sur la disponibilité sont tirées d'enquêtes effectuées par Statistique Canada tous les cinq ou dix ans. Il y a donc un décalage dans la mesure des écarts de représentation. Par exemple, la représentation pour 2005 est comparée aux données sur la disponibilité tirées de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2001.

Tableau 2.4
La part des Autochtones recrutés dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	2001		2004		2005	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	267	0,9	293	1,4	235	0,9
Communications	446	1,6	413	1,4	496	1,7
Transports	784	2,2	696	2,7	832	2,8
Autres	159	3,5	115	2,9	203	3,8
Tous les secteurs	**1 656**	**1,7**	**1 517**	**1,9**	**1 766**	**2,0**

* La « part » est le pourcentage des embauches totales parmi les membres d'un groupe désigné.
Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.

Tableau 2.5
La part des Autochtones ayant fait l'objet d'une cessation d'emploi dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	2001		2004		2005	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	311	1,2	262	1,3	315	1,4
Communications	334	1,5	383	1,6	527	1,6
Transports	591	2,4	665	2,9	778	3,0
Autres	177	2,3	80	2,1	148	2,9
Tous les secteurs	**1 413**	**1,8**	**1 390**	**2,0**	**1 768**	**2,1**

* La « part » est le pourcentage des licenciements totaux parmi les membres d'un groupe désigné.
Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.

Tableau 2.6
La part des Autochtones ayant obtenu une promotion dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	2001		2004		2005	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	322	1,2	322	1,4	314	1,3
Communications	166	1,6	125	1,4	138	1,4
Transports	183	2,4	111	2,3	156	2,6
Autres	111	2,9	147	4,6	172	5,2
Tous les secteurs	**782**	**1,6**	**705**	**1,8**	**780**	**1,8**

* La « part » est le pourcentage des promotions totales accordées aux membres d'un groupe désigné.
Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.

Chapitre 2 : Autochtones

Le présent chapitre fournit des données sur la situation d'emploi des Autochtones dans les différents effectifs régis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.[8] *Les conclusions principales tirées de l'an 2005 y sont comparées à celles de l'année précédente et, quand les données sont disponibles, à celles de 2001 et de 1987.*[9]

Points saillants

- La représentation des Autochtones a augmenté très modestement de 2004 à 2005. Les Autochtones étaient bien représentés dans le **secteur public fédéral**, tandis que dans le **secteur privé sous réglementation fédérale**, ils se maintenaient généralement à des niveaux inférieurs à leur disponibilité (tableaux 2.1 et 2.2).[10]
- Entre 2001 et 2005, la représentation des Autochtones a légèrement augmenté pour les postes de cadres supérieurs et intermédiaires, de professionnels ainsi que de contremaîtres dans le **secteur privé sous réglementation fédérale** (tableau 2.3). Toutefois, leur représentation restait inférieure à leur disponibilité dans tous les groupes, à l'exception des postes de contremaîtres.
- La part des Autochtones embauchés dans le **secteur privé sous réglementation fédérale** reste considérablement inférieure à leur disponibilité depuis 2001 (tableau 2.4), et la part des Autochtones en cessation d'emploi est supérieure à leur représentation (tableau 2.5). La part des Autochtones promus est demeurée assez stable (tableau 2.6).

8 Veuillez vous reporter à l'**annexe B** pour obtenir les données sur les Autochtones qui font partie de l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État, et à l'**annexe C** pour obtenir les données sur les Autochtones qui font partie de l'effectif du secteur public régi par la Loi.

9 Les tableaux de cette partie du rapport montrent des comparaisons entre les données rajustées et non rajustées des employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État. Les données rajustées portent sur les employés de la même population d'employeurs (322) qui a produit des rapports chaque année depuis 2001 (les employeurs qui ont présenté un rapport pour la première fois après 2000 sont exclus). Les données non rajustées portent sur tous les employés qui ont fait l'objet de rapports au cours de l'année donnée (tous les employeurs sont inclus dans les comparaisons d'une année à l'autre).

10 Pour mesurer les progrès réalisés par les Autochtones désignés dans la Loi, leur représentation est comparée à leur disponibilité dans la population active. Les données sur la disponibilité sont tirées des recensements effectués par Statistique Canada tous les cinq ans. Il y a donc un décalage dans la mesure des écarts de représentation. Par exemple, la représentation pour 2005 est comparée aux données sur la disponibilité tirées du Recensement du Canada de 2001.

Tableau 1.4
La part des femmes recrutées dans les secteurs privés sous réglementation fédérale*

Secteur	2001		2004		2005	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	17 727	61,5	12 220	57,9	14 773	58,4
Communications	10 623	38,7	12 488	42,5	10 667	37,1
Transports	11 000	31,1	6 439	25,3	7 151	24,4
Autres	1 423	31,4	1 419	35,7	1 855	35,1
Tous les secteurs	**40 773**	**42,4**	**32 566**	**40,7**	**34 446**	**38,9**

* La « part » est le pourcentage des embauches totales parmi les membres d'un groupe désigné.
Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.

Tableau 1.5
La part des femmes ayant fait l'objet d'une cessation d'emploi dans les secteurs privés sous réglementation fédérale*

Secteur	2001		2004		2005	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	16 300	64,7	12 953	64,2	14 153	62,0
Communications	8 852	39,1	9 175	39,5	12 752	39,7
Transports	6 240	24,8	5 256	22,9	6 087	23,4
Autres	1 817	24,0	1 136	30,2	1 769	35,3
Tous les secteurs	**33 209**	**41,2**	**28 520**	**40,7**	**34 761**	**40,4**

* La « part » est le pourcentage des licenciements totaux parmi les membres d'un groupe désigné.
Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.

Tableau 1.6
La part des femmes ayant obtenu une promotion dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	2001		2004		2005	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	18 884	68,4	14 596	64,5	15 392	64,3
Communications	4 791	46,5	3 855	42,8	4 242	42,6
Transports	1 725	22,3	1 325	27,2	1 999	32,8
Autres	1 127	29,1	1 141	35,5	1 123	33,7
Tous les secteurs	**26 527**	**53,6**	**20 917**	**52,6**	**22 756**	**52,5**

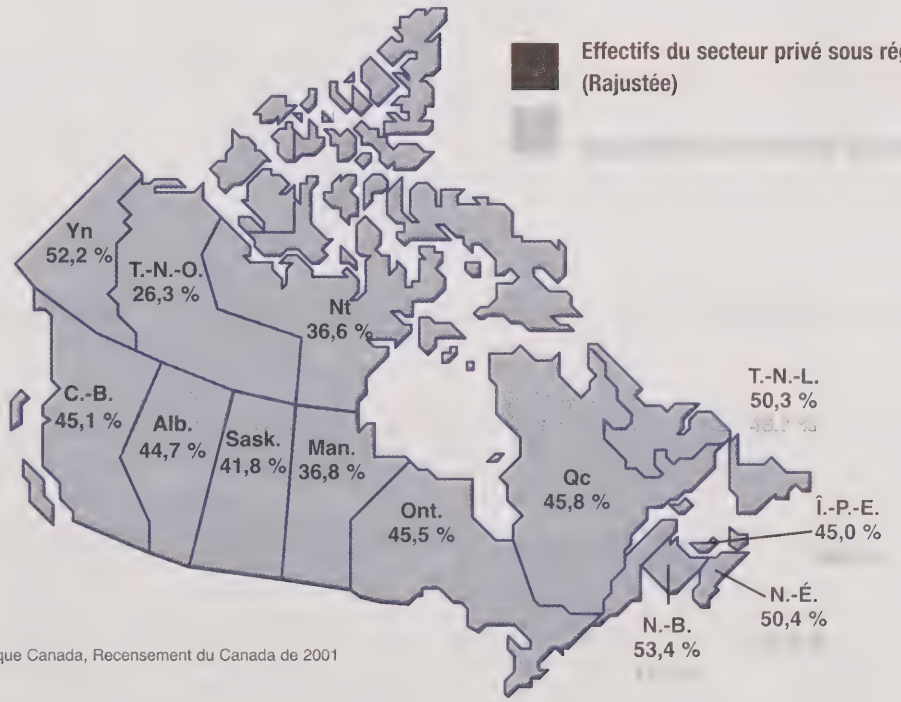
* La « part » est le pourcentage des promotions totales accordées aux membres d'un groupe désigné.
Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.

Tableau 1.3
Femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon les catégories professionnelles sélectionnées*

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Représentation**			Disponibilité***
	2001	2004	2005	2001
	%	%	%	%
Cadres supérieurs	20,3	22,1	22,1	25,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	43,0	43,6	44,1	37,5
Professionnels	45,2	45,9	46,0	52,8
CPÉME restantes	46,1	45,1	44,8	47,7
Total	**45,4**	**44,8**	**44,6**	**47,3**

* Les employeurs produisent des rapports en fonction de 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME). Le présent tableau montre des CPÉME choisies qui présentent des écarts importants entre la représentation et la disponibilité des femmes.
** Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.
*** Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2001.

Graphique 1.1
Représentation (2005) et disponibilité (2001) des femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale, par région



* Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2001

Tableau 1.1
Toutes les femmes salariées assujetties à la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Employeurs	Rajustée 2004 R* %	Rajustée 2005 R* %	Rajustée 2005 D** %	Non rajustée 2004 R* %	Non rajustée 2005 R* %	Non rajustée 2005 D** %
Total du secteur privé	**44,8**	**44,6**	**47,3**	**43,4**	**43,3**	**47,3**
Fonction publique fédérale				53,1	53,5	52,2
Employeurs distincts†				55,1	55,2	47,3
Autres employeurs du secteur public‡				18,0	18,2	47,3
Total du secteur public				**40,9**	**41,7**	**49,6**
Grand total des deux secteurs				**42,5**	**42,7**	**48,1**

* « R » s'entend du pourcentage de représentation des groupes désignés respectifs de tous les employés au sein de l'effectif des employeurs. Les données sur le secteur privé sous réglementation fédérale sont recueillies sur la base de l'année civile par le Programme du travail du ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada (RHDSC), tandis que celles qui portent sur le secteur public fédéral sont recueillies sur la base de l'exercice financier (du 1er avril 2003 au 31 mars 2004 et du 1er avril 2004 au 31 mars 2005) par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC).

** « D » représente le pourcentage de disponibilité dans la population active qui a été établi à partir du Recensement du Canada de 2001 effectué par Statistique Canada. La disponibilité dans la population active pour la fonction publique fédérale est une prévision de l'AGRHFPC qui se fonde sur les professions au sein de l'effectif canadien qui correspondent aux professions des citoyennes et citoyens canadiens seulement (excluant les résidents permanents). La disponibilité chez les autres employeurs du secteur public se fonde sur les données relatives aux citoyennes et citoyens canadiens. Les statistiques sur la disponibilité totale ont été pondérées.

† Les employeurs distincts sont des organismes du secteur public fédéral qui comptent un minimum de 100 employés figurant dans la liste de l'Annexe I de la Partie II de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (p. ex., l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada).

‡ Les autres employeurs du secteur public comprennent les Forces canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada.

Tableau 1.2
Représentation des femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	Rajustée 2001 Nbre	Rajustée 2001 %	Rajustée 2004 Nbre	Rajustée 2004 %	Rajustée 2005 Nbre	Rajustée 2005 %	Non rajustée 1987 %	Non rajustée 2001 %	Non rajustée 2004 %	Non rajustée 2005 %
Banques	138 607	71,1	128 095	69,6	130 470	69,0	76,1	71,0	69,6	68,9
Communications	81 242	41,5	87 615	41,3	86 661	41,0	39,6	41,3	41,1	40,8
Transports	36 035	23,1	37 442	24,3	38 633	24,3	16,9	24,7	25,3	25,3
Autres	11 901	27,8	12 902	29,9	13 914	31,1	21,2	28,0	27,9	30,7
Tous les secteurs	**267 785**	**45,4**	**266 054**	**44,8**	**269 678**	**44,6**	**40,9**	**44,9**	**43,4**	**43,3**

* Des écarts peuvent survenir par rapport aux données déclarées antérieurement en raison des ajouts faits aux bases de données ou des rajustements effectués aux rapports des employeurs après les délais de publication.

Chapitre 1 : Femmes

Ce chapitre présente des données sur la situation de l'emploi des femmes dans les différents effectifs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.[5] *Les conclusions principales tirées de l'an 2005 y sont comparées à celles de l'année précédente et, quand les données sont disponibles, à celles de 2001 et de 1987.*[6]

Points saillants

- De 2004 à 2005, la représentation des femmes a augmenté dans l'ensemble, mais a continué de se situer sous le seuil de disponibilité dans les **secteurs privé** et **public sous réglementation fédérale** (tableau 1.1).[7]
- Les femmes sont considérablement surreprésentées comparativement à leur disponibilité dans le secteur bancaire, mais il y a eu une tendance à la baisse dans cette représentation au fil du temps (tableau 1.2). À l'opposé, il y a la situation du reste du **secteur privé sous réglementation fédérale.**
- Dans le **secteur privé sous réglementation fédérale**, la représentation des femmes parmi les cadres supérieurs et intermédiaires et parmi les professionnels a augmenté entre 2001 et 2005. Par ailleurs, leur représentation dans les groupes restants a diminué (tableau 1.3). Toutefois, leur représentation a continué d'être inférieure à leur disponibilité parmi les cadres supérieurs et les professionnels.
- La part des femmes embauchées et licenciées dans le **secteur privé sous réglementation fédérale** enregistre une tendance à la baisse depuis 2001 (tableaux 1.4 et 1.5), alors que celle des femmes qui ont eu une promotion est demeurée plutôt stable (tableau 1.6).

5 Veuillez vous reporter à l'**annexe B** pour obtenir les données sur les femmes qui font partie de l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État, et à l'**annexe C** pour obtenir les données sur les femmes qui font partie de l'effectif du secteur public régi par la Loi.

6 Les tableaux de cette partie du rapport montrent des comparaisons entre les données rajustées et non rajustées des employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État. Les données rajustées portent sur les employés de la même population d'employeurs (322) qui a produit des rapports chaque année depuis 2001 (les employeurs qui ont présenté un rapport pour la première fois après 2000 sont exclus). Les données non rajustées portent sur tous les employés qui ont fait l'objet de rapports au cours de l'année donnée (tous les employeurs sont inclus dans les comparaisons d'une année à l'autre).

7 Pour mesurer les progrès réalisés par les femmes désignées dans la Loi, leur représentation est comparée à leur disponibilité dans la population active. Les données sur la disponibilité sont tirées des recensements effectués par Statistique Canada tous les cinq ans. Il y a donc un décalage dans la mesure des écarts de représentation. Par exemple, la représentation pour 2005 est comparée aux données sur la disponibilité tirées du Recensement du Canada de 2001.

Tableau 4
Représentation rajustée des groupes désignés seulement dans le secteur privé sous réglementation fédérale qui ont soumis un rapport tous les ans depuis 2001*

Secteur	Femmes						Autochtones					
	2001		2004		2005		2001		2004		2005	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	138 607	71,1	128 095	69,6	130 470	69,0	2 124	1,1	2 408	1,3	2 448	1,3
Communications	81 242	41,5	87 615	41,3	86 661	41,0	2 711	1,4	3 069	1,4	3 174	1,5
Transports	36 035	23,1	37 442	24,3	38 633	24,3	3 187	2,0	3 528	2,3	3 826	2,4
Autres	11 901	27,8	12 902	29,9	13 914	31,1	1 202	2,8	1 300	3,0	1 385	3,1
Tous les secteurs	**267 785**	**45,4**	**266 054**	**44,8**	**269 678**	**44,6**	**9 224**	**1,6**	**10 305**	**1,7**	**10 833**	**1,8**
	Personnes handicapées						Membres des minorités visibles					
	2001		2004		2005		2001		2004		2005	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	3 900	2,0	5 249	2,9	6 223	3,3	33 462	17,2	40 192	21,8	43 268	22,9
Communications	4 781	2,4	5 425	2,6	5 514	2,6	20 597	10,5	25 862	12,2	26 440	12,5
Transports	3 950	2,5	3 966	2,6	4 132	2,6	12 000	7,7	13 627	8,8	15 217	9,6
Autres	1 202	2,8	1 196	2,8	1 234	2,8	3 381	7,9	3 725	8,6	4 291	9,6
Tous les secteurs	**13 833**	**2,3**	**15 836**	**2,7**	**17 103**	**2,8**	**69 440**	**11,8**	**83 406**	**14,1**	**89 216**	**14,8**

* Les chiffres ont été rajustés pour mesurer le progrès annuel de la représentation des groupes désignés dans la base des employeurs. Les données du présent tableau ne peuvent pas être comparées à celles qui ont été publiées l'an dernier, car la base des employeurs qui a servi au présent rapport comprend 322 employeurs qui ont présenté un rapport chaque année depuis 2001 (les employeurs qui ont présenté un rapport pour la première fois après 2000 sont exclus). Le rapport de l'an dernier portait sur 381 employeurs qui avaient présenté des rapports en 2003 et en 2004.

2. Pour mesurer le progrès des groupes désignés dans la Loi, leur pourcentage de représentation (c.-à-d. le nombre d'employés des groupes désignés divisé par le nombre total d'employés) est comparé à leur disponibilité dans la population active. Les données sur la disponibilité proviennent des recensements ou des enquêtes réalisés tous les cinq ans par Statistique Canada. Il existe donc un décalage dans la mesure des écarts de représentation : par exemple, la représentation des groupes désignés en 2005 est comparée aux données sur la disponibilité tirées du Recensement et de l'enquête de 2001.

3. Comme certaines données sont rapportées après les délais de publication, il peut y avoir des différences dans les données qui sont déclarées pour une année particulière dans les différents rapports annuels.

4. Les données sur les effectifs qui sont assujettis à la Loi sont recueillies auprès de différentes sources. Les données sur l'équité en matière d'emploi du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État sont recueillies sur la base de l'année civile et sont regroupées par le Programme du travail du ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada. Les données sur la fonction publique fédérale sont recueillies sur la base de l'exercice financier par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada.

Limites des données sur l'équité en matière d'emploi[4]

Bien que le présent rapport présente les données les plus récentes sur l'équité en matière d'emploi, il comporte certaines limites :

1. Les employeurs transmettent leurs données annuellement. Cependant, l'univers des employeurs se transforme d'une année à l'autre, en raison principalement de l'arrivée de nouveaux employeurs. Par ailleurs, certains employeurs peuvent cesser de relever de la compétence fédérale. Si on compare les statistiques année après année en gardant à l'esprit que l'univers s'est transformé, la comparaison peut conduire à des résultats inexacts. À titre d'exemple, si un nouvel employeur rapporte une faible représentation des femmes, ses données peuvent abaisser la moyenne générale de la représentation des femmes pour l'année en question. Cela peut donner à penser, à tort, que la représentation générale des femmes a diminué. Pour brosser un portrait qui reflète davantage la réalité, nous devons tenir compte uniquement des employeurs qui ont produit des rapports de façon constante au fil du temps. C'est ce que nous appelons les données « rajustées ». Cependant, toutes les données historiques n'ont pas fait l'objet d'un rajustement.

   Les tableaux qui suivent illustrent les changements qui surviennent dans les données en raison de l'utilisation des différentes bases d'employeurs.

Tableau 3

Représentation non rajustée des groupes désignés de tous les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale qui ont soumis un rapport en 2001, 2004 et 2005*

Secteur	Femmes						Autochtones					
	2001		2004		2005		2001		2004		2005	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	139 080	71,0	128 350	69,6	131 415	68,9	2 139	1,1	2 408	1,3	2 460	1,3
Communications	88 861	41,3	90 232	41,1	89 849	40,8	2 921	1,4	3 137	1,4	3 263	1,5
Transports	44 318	24,7	46 969	25,3	48 553	25,3	3 588	2,0	3 995	2,2	4 509	2,3
Autres	12 461	28,0	17 196	27,9	21 381	30,7	1 217	2,7	1 416	2,3	1 622	2,3
Tous les secteurs	**284 720**	**44,9**	**282 747**	**43,4**	**291 198**	**43,3**	**9 865**	**1,6**	**10 956**	**1,7**	**11 854**	**1,8**
	Personnes handicapées						Membres des minorités visibles					
	2001		2004		2005		2001		2004		2005	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	3 911	2,0	5 250	2,8	6 236	3,3	33 575	17,1	40 261	21,8	43 550	22,8
Communications	5 009	2,3	5 553	2,5	5 664	2,6	23 359	10,8	26 724	12,2	27 763	12,6
Transports	4 385	2,4	4 411	2,4	4 597	2,4	13 679	7,6	15 639	8,4	17 493	9,1
Autres	1 214	2,7	1 344	2,2	1 666	2,4	3 436	7,7	3 948	6,4	5 767	8,3
Tous les secteurs	**14 519**	**2,3**	**16 558**	**2,5**	**18 163**	**2,7**	**74 049**	**11,7**	**86 572**	**13,3**	**94 573**	**14,1**

* Dans le présent tableau, les chiffres n'ont pas été rajustés. On y trouve tous les chiffres qui ont été rapportés pour chaque année (c.-à-d. 418 employeurs en 2001, 503 employeurs en 2004 et 520 employeurs en 2005). Des écarts peuvent survenir par rapport aux données déclarées antérieurement en raison des ajouts faits aux bases de données ou des rajustements effectués aux rapports des employeurs après les délais de publication.

4 Pour des descriptions détaillées des termes et des méthodes statistiques utilisés dans le présent rapport, veuillez vous reporter au Guide technique : http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/ot/ntemt/emt/outils_eme/rapports/annuel/GuideTechnique.shtml&hs=wzp

Employeurs du secteur public sous réglementation fédérale[3]

2005 par rapport à 2004

On a constaté une légère amélioration pour les groupes désignés au sein des effectifs de tous les employeurs du secteur public fédéral. Nous présentons ci-dessous les faits saillants relatifs aux progrès réalisés au chapitre de la représentation des groupes désignés au sein des effectifs des employeurs du secteur public fédéral qui sont assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

- Au sein de la **fonction publique fédérale**, contrairement au secteur privé sous réglementation fédérale et aux sociétés d'État, les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées étaient bien représentés, mais les membres des minorités visibles demeuraient sous-représentés (tableau 1).

- Chez les **employeurs distincts**, les femmes et les Autochtones étaient bien représentés, mais les personnes handicapées et les membres des minorités visibles demeuraient sous-représentés (tableau 1).

- Chez les autres **employeurs du secteur public**, les Autochtones étaient bien représentés, mais d'importants écarts de représentation persistaient dans le cas des femmes, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles (tableau 1).

Initiatives gouvernementales sur l'équité en milieu de travail

Initiative stratégique

- La Stratégie pour un milieu de travail sans racisme est un volet clé du plan du gouvernement fédéral intitulé *Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme.* Elle vise à améliorer la situation de l'emploi des Autochtones et des membres des minorités visibles en éliminant les obstacles à l'emploi et en adoptant des mesures de soutien positives dans les secteurs privé et public sous réglementation fédérale.

Examen de la législation

- La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige qu'un comité parlementaire en fasse l'examen tous les cinq ans. L'examen doit être effectué en 2007 par le Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA). En prévision de cet examen, des activités ont été entreprises en 2006 : un document de travail qui demandait des commentaires a été publié, des réunions ont eu lieu avec les principales parties intéressées afin d'obtenir leurs points de vue, et une évaluation du programme a été amorcée.

3 Les données historiques de certains des employeurs du secteur public fédéral ne sont pas disponibles.

Employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale

2005 par rapport à 2004

Pour tous les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et toutes les sociétés d'État qui ont présenté un rapport en 2004 et en 2005 :

- des progrès ont été réalisés dans la représentation des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles (tableau 2);
- la représentation des femmes est demeurée relativement stable (tableau 2).

À long terme

Les données sur tous les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État indiquent que depuis 1987, moment de l'entrée en vigueur de la Loi :

- il y a eu une amélioration dans la représentation de tous les groupes désignés (tableau 2);
- les plus importantes améliorations relatives ont été enregistrées chez les membres des minorités visibles et les Autochtones (tableau 2).

Tableau 2
Représentation des groupes désignés tel que déclaré par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	1987 %	2004 %	2005 %	1987 %	2004 %	2005 %	1987 %	2004 %	2005 %	1987 %	2004 %	2005 %
Banques	76,1	69,6	68,9	0,6	1,3	1,3	1,8	2,8	3,3	9,5	21,8	22,8
Communications	39,6	41,1	40,8	0,6	1,4	1,5	1,4	2,5	2,6	4,0	12,2	12,6
Transports	16,9	25,3	25,3	0,7	2,2	2,3	1,4	2,4	2,4	2,6	8,4	9,1
Autres	21,3	27,9	30,7	0,9	2,3	2,3	2,3	2,2	2,4	2,6	6,4	8,3
Tous les secteurs	**40,9**	**43,4**	**43,3**	**0,7**	**1,7**	**1,8**	**1,6**	**2,5**	**2,7**	**5,0**	**13,3**	**14,1**

* Ces données sont recueillies sur la base de l'année civile de RHDSC. Des écarts peuvent survenir par rapport aux données déclarées antérieurement en raison des ajouts faits aux bases de données ou des rajustements effectués aux rapports des employeurs après les délais de publication.

Principales observations concernant tous les employeurs régis par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

En 2005

- On a observé une amélioration de la représentation pour l'ensemble des quatre groupes désignés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Toutefois, tous les groupes désignés demeurent sous-représentés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et dans le secteur public fédéral (tableau 1 – Grand total des deux secteurs).[2]

- Dans le **secteur privé sous réglementation fédérale**, des progrès ont été réalisés relativement à la représentation de la plupart des groupes désignés. Il faut cependant poursuivre sur la même voie puisque des écarts de représentation persistent pour trois de ces groupes désignés, les personnes handicapées et les Autochtones connaissant des problèmes particuliers (tableau 1).

- Dans le **secteur public fédéral**, on a observé une amélioration dans tous les groupes désignés. Toutefois, le principal défi à relever réside dans l'écart de représentation des membres des minorités visibles (tableau 1).

Tableau 1
Résumé des statistiques de tous les employeurs régis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Employeurs		Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
			2004	2005		2004	2005		2004	2005		2004	2005	
	N^bre	N^bre	R* %	R* %	D** %	R* %	R* %	D** %	R* %	R* %	D** %	R* %	R* %	D** %
Total du secteur privé	**520**	**672 652**	**43,4**	**43,3**	**47,3**	**1,7**	**1,8**	**2,6**	**2,5**	**2,7**	**5,3**	**13,3**	**14,1**	**12,6**
Fonction publique fédérale	73	165 856	53,1	53,5	52,2	4,1	4,2	2,5	5,7	5,8	3,6	7,8	8,1	10,4
Employeurs distincts	16	66 068	55,1	55,2	47,3	2,6	2,6	2,6	4,8	4,9	5,3	10,8	11,3	12,6
Autres employeurs du secteur public	2	121 722	18,0	18,2	47,3	2,9	3,1	2,7	1,8	1,6	5,3	2,7	3,0	10,3
Total du secteur public	**91**	**353 646**	**40,9**	**41,7**	**49,6**	**3,4**	**3,5**	**2,6**	**4,1**	**4,2**	**4,5**	**6,5**	**7,0**	**10,8**
Grand total des deux secteurs	**611**	**1 026 298**	**42,5**	**42,7**	**48,1**	**2,3**	**2,4**	**2,6**	**3,1**	**3,2**	**5,0**	**10,9**	**11,6**	**12,0**

* « R » s'entend du pourcentage de représentation des groupes désignés respectifs de tous les employés au sein de l'effectif des employeurs. Les données sur le secteur privé sous réglementation fédérale sont recueillies sur la base de l'année civile par le Programme du travail du ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada (RHDSC), tandis que celles qui portent sur le secteur public fédéral sont recueillies sur la base de l'exercice financier (du 1er avril 2003 au 31 mars 2004 et du 1er avril 2004 au 31 mars 2005) par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC).

** « D » représente le pourcentage de disponibilité dans la population active, qui a été établi à partir du Recensement du Canada de 2001 et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2001, effectués par Statistique Canada. La disponibilité dans la population active pour la fonction publique fédérale est une prévision de l'AGRHFPC qui se fonde sur les professions au sein de l'effectif canadien qui correspondent aux professions des citoyennes et citoyens canadiens seulement (excluant les résidents permanents). La disponibilité chez les autres employeurs du secteur public se fonde sur les données relatives aux citoyennes et citoyens canadiens. Les statistiques sur la disponibilité totale ont été pondérées.

2 Les employeurs qui soumettent des rapports en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi comprennent le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État, la fonction publique fédérale, les employeurs distincts [organisations du secteur public fédéral qui comptent 100 salariés ou plus et dont les noms figurent dans l'Annexe I de la Partie II de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (p. ex., l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada)] et les autres employeurs du secteur public (y compris les Forces canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada). Les employeurs régis par les gouvernements provinciaux qui sont assujettis au Programme de contrats fédéraux (PCF) ne soumettent pas de rapports annuels. Pour ces raisons, les données sur la représentation des groupes désignés pour l'ensemble de l'effectif du PCF ne sont pas disponibles.

Aperçu

Nous présentons notre dix-neuvième *Rapport annuel* au Parlement. Ce rapport décrit la situation de l'emploi des quatre groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles) et les progrès accomplis par les employeurs vers l'équité en matière d'emploi dans la perspective des rapports soumis en 2005.

Cette année, la présentation de notre rapport est différente. En effet, les renseignements sur chacun des groupes désignés apparaissent dans un chapitre distinct. Au fil du rapport, les conclusions clés de 2005 sont comparées à celles de l'année précédente et, le cas échéant, à celles de 1987 et de 2001 (la dernière fois où le Parlement a révisé la Loi).

Les **chapitres 1 à 4** fournissent des données sur la situation de l'emploi de chacun des groupes désignés dans les différents effectifs assujettis à la Loi.

Le **chapitre 5, Reconnaître l'excellence – Bonnes pratiques**, offre des renseignements sur les outils utilisés par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État pour améliorer leurs résultats en matière d'équité en emploi.

Le **chapitre 6, Équité en matière d'emploi – Modèles à suivre**, présente des études de cas sur des employeurs exemplaires dans le domaine de l'équité en matière d'emploi – Spectra Energy et Citibank Canada.

Le **chapitre 7, Tracer la voie – Initiatives reliées à l'équité en milieu de travail**, décrit le travail entrepris par Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) – Travail pour soutenir l'amélioration de l'équité en matière d'emploi.

Le rapport de cette année met l'accent sur la nécessité de « surmonter la résistance des employés à l'auto-identification ». L'auto-identification est un élément clé des programmes d'équité en milieu de travail, qui présente souvent un défi en matière de ressources humaines pour les employeurs. Des communications efficaces et une conscientisation accrue, ainsi qu'une meilleure compréhension des objectifs et des effets de l'équité en matière d'emploi aideront à éliminer les perceptions erronées et à mettre en place une meilleure représentation des groupes désignés dans la population active.

La Loi est la seule législation fédérale exhaustive sur l'équité en matière d'emploi au Canada. Elle vise les cinq employeurs suivants :

1. Les **employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État** ayant un effectif de 100 salariés ou plus.

2. Les institutions de la **fonction publique fédérale** qui figurent à la Partie I de l'Annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) [p. ex., Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC), Défense nationale, Service correctionnel du Canada et Santé Canada].

3. Les **employeurs distincts**, soit les organismes du secteur public fédéral figurant dans la Partie II de l'Annexe I de la LRTFP et comptant plus de 100 salariés (p. ex., l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada).

4. Les **autres employeurs du secteur public** comptant 100 salariés ou plus, y compris les Forces canadiennes (officiers et militaires du rang de la Force régulière et de la Force de réserve) et la Gendarmerie royale du Canada (membres réguliers et civils, à l'exclusion des employés de la fonction publique fédérale).

5. Les **entrepreneurs fédéraux** sous réglementation provinciale qui fournissent des biens et des services, comptent au moins 100 salariés au Canada et soumissionnent ou obtiennent des contrats de plus de 200 000 $ auprès du gouvernement fédéral.

Les Canadiens souhaitent que le lieu de travail soit réceptif à ces pressions et qu'il soit équitable, de manière à ce qu'il y ait des possibilités d'emploi pour tous ceux qui cherchent du travail. Les Canadiens estiment qu'il ne devrait pas y avoir d'obstacles à l'emploi, ni d'autres facteurs de discrimination qui empêchent certaines personnes d'être nommées à des postes pour lesquels elles détiennent les compétences. Pour être en mesure de réaliser ces objectifs, le Programme du travail se consacre, en collaboration avec ses partenaires de la Commission canadienne des droits de la personne et de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, à la diffusion de renseignements concernant l'équité en matière d'emploi, ainsi que les avantages sociaux et économiques qui en découlent.

Le Programme du travail, par exemple, a mis en œuvre la Stratégie pour un milieu de travail sans racisme afin d'aider les employeurs à recruter et maintenir en poste des membres des minorités visibles et des Autochtones pour régler les problèmes liés aux disparités raciales. Cette stratégie permet de diffuser de l'information et des outils concernant les bonnes pratiques opérationnelles, les exemples de réussite et les analyses de cas. Elle rapproche aussi les employeurs et les représentants des groupes désignés pour leur permettre de collaborer à l'élaboration d'approches novatrices pour la formation, le recrutement, le maintien en poste et l'avancement de ces travailleurs.

Les employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ont quatre obligations fondamentales à respecter en mettant en œuvre les mesures d'équité en matière d'emploi :

- Faire enquête sur la présence de membres de groupes désignés dans leurs effectifs : leurs niveaux de représentation, leurs groupes professionnels, leur répartition salariale ainsi que leur part des embauches, des promotions et des cessations d'emploi;
- Effectuer une analyse de toute sous-représentation des groupes désignés dans chacune des catégories professionnelles de leurs effectifs;
- Examiner leur système, leurs politiques et leurs pratiques d'embauche afin de repérer et d'éliminer tous les obstacles à l'embauche;
- Préparer un plan décrivant comment ils proposent d'éliminer les obstacles et d'adopter des politiques et des pratiques positives pour l'embauche, la formation, l'avancement et la rétention des personnes faisant partie des groupes désignés. Ce plan doit aussi prévoir des mesures d'adaptation et comprendre un calendrier complet assorti d'objectifs à court et à long terme.

Introduction

Équité en matière d'emploi

« La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences. »

- Article 2 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est entrée en vigueur il y a plus de vingt ans, soit en 1986, obligeant dès lors les employeurs à adopter des plans et des objectifs en vue de parvenir à une représentation équitable des quatre groupes désignés au sein de leur effectif – les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles – et à en faire état au gouvernement du Canada. Le *Rapport annuel 2006* présente ces résultats.

La force du Canada réside dans sa diversité et dans la compétence de ses travailleurs. Attirer les meilleurs et les plus brillants et maximiser le potentiel de tous les Canadiens qui font partie de la population active constituent la clé du succès dans le marché mondial devenu extrêmement concurrentiel.

Un certain nombre de pressions dans le marché du travail font qu'il est encore plus important de mettre à contribution les compétences de tous ceux qui veulent travailler. À mesure que les baby-boomers prendront leur retraite, la main-d'œuvre canadienne continuera à décroître à moins que de nouveaux arrivants gagnent le marché du travail pour remplacer ceux qui le quittent. À l'heure actuelle, le Canada enregistre son taux de chômage le plus bas depuis trois décennies : 62,7 % de la population active travaille.[1] Le nombre d'employeurs qui signalent des pénuries de main-d'œuvre spécialisée et non spécialisée ne cesse de croître. Utiliser pleinement les talents de tous les travailleurs au Canada, y compris les immigrants, peut aider à relever le défi d'une pénurie imminente de compétences. L'équité en matière d'emploi est un outil nécessaire et efficace pour permettre aux employeurs de relever ce défi.

1 Source : Enquête sur la population active, décembre 2005

Table des matières

Message du ministre

Dans les milieux du travail se crée la richesse de notre pays. Beaucoup de Canadiens et de Canadiennes y passent d'ailleurs une grande partie de leur vie active. Le rendement du milieu de travail a donc pour eux une grande incidence socioéconomique.

Compte tenu de la place qu'il occupe dans la vie de nos citoyens, le milieu de travail doit être le reflet du visage changeant de notre société. Le gouvernement du Canada joue un rôle important dans l'atteinte de cet objectif, notamment grâce à la *Loi canadienne sur l'équité en matière d'emploi*. La Loi nous incite à favoriser l'accueil et l'intégration de ceux qui se heurtent à des obstacles à l'emploi, à savoir les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles

Le rapport annuel présente à la population du Canada un bilan du rendement des milieux de travail régis par le gouvernement fédéral et indique de quelle façon ils parviennent à une représentation adéquate des groupes désignés au sein de leur effectif.

Le rapport démontre que nous avons fait des progrès, mais il nous reste du chemin à parcourir pour réduire l'écart entre la disponibilité des membres de groupes désignés et leur représentation dans les milieux de travail. Le gouvernement reconnaît et salue les efforts déployés par les employeurs et les employés qui ont permis de récolter ces fruits. Il profite de l'occasion pour encourager tous les employeurs à redoubler d'ardeur pour en faire encore plus.

Compte tenu de la réalité des marchés du travail contemporains et des effets des changements démographiques qui ralentissent la croissance de la population active, les objectifs d'équité en faveur des groupes désignés et les besoins de l'économie moderne vont de pair.

Pour assurer notre réussite sur le marché mondial hautement compétitif, il nous faut capitaliser sur l'équité dans les milieux de travail canadiens pour les rendre plus productifs. Ainsi, lorsque nous faisons la promotion de la diversité et de l'intégration dans le milieu de travail, non seulement créons-nous de meilleurs milieux de travail, mais nous favorisons aussi l'essor de notre économie et la force de notre nation.

Jean-Pierre Blackburn, C.P., député
Ministre du Travail et
ministre de l'Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec

Vous pouvez obtenir des exemplaires (imprimés) supplémentaires de cette publication, indiquant le numéro de catalogue HS21-1/2006, aux :

Services des publications
Ressources humaines et
Développement social Canada
140, Promenade du Portage
Phase IV, niveau 0
Gatineau (Québec)
K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260
Courriel : publications@hrsdc-rhdsc.gc.ca

Médias substituts disponibles sur demande.
Faites le 1 866 386-9624 (sans frais) sur un téléphone à clavier.

N° de cat. : HS21-1/2006
ISBN : 978-0-662-49746-2

Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel 2006

Ressources humaines et Développement social Canada

Human Resources and Social Development Canada

er des milieux de travail équitables et productifs

Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel – 2006

Programme du Travail

Travail.gc.ca

N° de cat. : HS21-1/2006
ISBN : 978-0-662-49746-2

Canada